

Mødre og fedre i møte med karriere-logikkens spilleregler

Hva skjer med høyt utdannede kvinners og menns
karriere- og familietilpasning når de får barn?
Og hvordan kan tilpasningene forklares?

Sigtona Halrynjo

Avhandling for Ph.D graden
Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi
Universitet i Oslo
2009

© Sigtona Halrynjo, 2010

*Doktoravhandlinger forsvart ved
Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Universitetet i Oslo.
No. 223*

ISSN 1504-3991

Det må ikke kopieres fra denne boka i strid med åndsverkloven eller med avtaler om kopiering inngått med Kopinor, interesseorgan for rettighetshavere til åndsverk.

Omslag: Inger Sandved Anfinssen.
Trykk og innbinding: AiT e-dit AS.

Produsert i samarbeid med Unipub, Oslo.
Avhandlingen blir kun produsert av Unipub i forbindelse med disputas.
Alle henvendelser vedrørende avhandlingen skal rettes til rettighetshaver eller enheten der doktorgrad er forsvart.

Forord

Å skrive artikkelbasert doktorgradsavhandling på et oppdragsforskningsinstitutt er en krevende, uforutsigbar – og lærerik prosess. Man må sjonglere mellom ulike oppdrag, oppdragsgivere og søknadsfrister i tillegg til doktorgradskurs, datainnsamling, artikler og bøker som skal leses, avtaler med veileder og tidsfrister fra tidsskrifter. Tidsplanlegging har med andre ord vært en utfordring. Men etter lang tids sjonglering, er det på tide å levere – og takke alle som har bidratt.

Det er mange som må takkes for sitt bidrag til dette prosjektet: Takk til veileder Gunn Elisabeth Birkelund for positivt engasjement og konstruktiv kritikk – og for en god balanse mellom forståelse for en krevende arbeidssituasjon og insistering på avhandlingsfremdrift. Takk til biveileder Anne Lise Ellingsæter for innsiktsfull og inspirerende lesing og tilbakemelding – og for oppfordring om å tørre å sende til BJS – og ellers ta sjansen på å stole på meg selv. Takk til Johs Hjelmbrekke for nyttig veiledning på bruk av korrespondanseanalyse.

Uten prosjektmidler fra Norges Forskningsråds Arbeidslivsforskningsprogram hadde ikke denne avhandlingen sett dagens lys. Takk til forskere og informanter i EU-prosjektet Work Changes Gender – og Øystein Gullvåg Holter som var prosjektleder for disse prosjektene mens han jobbet på AFI. Takk til informanter og prosjektledelse i ”Norco”, til Norges Juristforbund, TEKNA og Siviløkonomene for samarbeid om utvikling og utsendelse av spørreskjema – og til medlemmer i organisasjonene som tok seg til å svare. Takk til travle mødre og fedre i krevende jobber som stilte opp til intervju i en allerede sprenget hverdag.

Takk til alle deltakerne i det forskningsrådsfinansierte arbeid-familienettverket for engasjerende og lærerike diskusjoner.

Takk til ledelse og kolleger på Arbeidsforskningsinstituttet for aksepten for min ”huleboertilværelse” i perioder. Gleder meg til å være mer kollegial!

Takk til Silje Bringsrud Fekjær og Helene Aarseth for kvalifiserte og gode innspill til ulike artikler og til kappen – og for spennende, motiverende og inspirerende samtaler med hver av dere.

Og ikke minst en stor takk til min nærmeste samarbeidspartner og gode venn Selma Therese Lyng. Å ha en medsammensvoren på avhandlingsreisen er helt uvurderlig. Det er en stor gave å kunne dele så mange sider ved forskningsprosessen med en som er ”på innsiden”, som skjønner hva jeg egentlig mener og kan stille de helt nødvendige spørsmålene. Umulige og u håndterlige utfordringer blir plutselig gjennomførbare, morsomme og lærerike når de kan møtes sammen med deg!

Takk til familie og venner som har holdt ut med meg og oppmuntret, støttet og heiet - og akseptert en langvarig unntakstilstand. Takk til Lisbeth Skyberg for oppfriskende gåturer med utveksling av doktorgradsprosessens opp- og nedturer. Og takk til Siri Hals Butenschøn for uttallige oppmuntringer per mail, sms og telefon.

En stor takk til Sigurd og Anders for alt dere gir av energi, overskudd og livsinnhold – og perspektiv på at livet er langt mer enn forskning. Uansett hvor hektisk det har vært, har vi alltid hatt våre lese-, sang- og snakkestunder. Uten disse daglige vitamininnsprøytingene hadde dette løpet vært mye tyngre.

Og til slutt; en særlig takk til Yngve, som på tross av omfattende ansvar og store oppgaver i egen jobb, har vært hjem- og logistikkansvarlig i lange perioder, laget jul for tredje år på rad – og holdt ut med at kjøkkenet og familielivet har vært invadert av avhandlingsarbeid, PC, bøker og papirer til alle døgnets tider. Takk for din raushet, utholdenhet og datatekniske assistanse! Men aller mest takk fordi du virkelig *vil* at jeg skal få det til og aldri slutter å tro på meg. Og takk for at du insisterer på at livet må feires og nytes – ikke bare når man er ferdig med alt – men også underveis!

Desember 2009

Sigtona Halrynjo

INNHold:

1. AVHANDLINGENS BAKGRUNN OG UTGANGSPUNKT: ØKT LIKESTILLING ELLER REPRODUKSJON AV KJØNNSTRADISJONELLE PRAKSISER?	5
ENDRING ELLER REPRODUKSJON AV MANGLENDE LIKESTILLING I ARBEIDS- OG FAMILIELIV?	7
<i>Kvinnens inntog i høyere utdanning og mannsdominerte profesjoner</i>	7
<i>Utvidet farsrolle</i>	8
<i>Arbeid-familievennlig velferdsstat og familievennlige tilpasninger i arbeidsorganisasjoner</i>	10
2. ARBEID-FAMILIETILPASNINGER I MØTE MED KARRIERELOGIKKENS SPILLEREGLER	12
ER KONFLIKTPERSPEKTIVET FORTSATT RELEVANT?	14
KJØNNSEGREGERT REKRUTTERING ELLER OGSÅ GRADVIS KJØNN SARBEIDSDELING?	16
KONKURRERENDE DEDIKASJONER	17
KARRIERELOGIKKENS SPILLEREGLER – INDIVIDUELL KONKURRANSE OM FREMTIDIGE MULIGHETER	18
DRIVKREFTER: UTRYGGHET OG INDIVIDUELL KONKURRANSE	20
SPILLEREGLENES UTTRYKK: MOBILITET, TID, FLEKSIBILITET OG SYNlighet	22
FAMILIEVENNLIGE ORDNINGER I MØTE MED KARRIERELOGIKKENS SPILLEREGLER	23
KARRIERELOGIKK VERSUS TILRETTELEGGINGSLOGIKK	25
GRENSESETTING: OVERFOR HVEM OG HVA?	26
OPPSUMMERING	27
3. DATA OG METODE – ET TRIANGULERT DESIGN	29
BREDDE OG DYBDEFORSTÅELSE	29
DESIGNTYPOLOGIER INNENFOR MIXED METHODS	30
DATASETT OG FORSKNINGSDESIGN	32
DATASETT OG DESIGN I ARTIKKEL 1: INTERVJU OG SPØRRESKJEMADATA FRA ET STORT KONSERN	33
DATASETT OG DESIGN I ARTIKKEL 2: INTERVJU MED SPØRRESKJEMAER FRA ET EU-PROSJEKT	36
DATASETT OG DESIGN I ARTIKKEL 3 OG 4: INTERVJUER OG SPØRRESKJEMA FRA ET FORSKNINGSRÅDSPROSJEKT	39
4. SAMMENDRAG AV ARTIKLENE	42
5. KONKLUSJON: KARRIERELOGIKKENS TRUMFKORT "ALLTID BEREDT TIL Å PRESTERE"	50
HVA SKJER MED HØYT UTDANNEDE KVINNER OG MENNS KARRIERE- OG FAMILIETILPASNING NÅR DE FÅR BARN?	50
HVORDAN KAN KJØNNSTRADISJONELLE TILPASNINGER I HØYUTDANNINGSGRUPPER FORKLARES?	52
BETYDNINGEN AV KARRIERELOGIKKENS SPILLEREGLER FOR REPRODUKSJON AV ULIKESTILLING	54
KARRIERELOGIKKENS SPILLEREGLER: KONSEKVENSER FOR TEORI- OG POLICYUTVIKLING	55
VIDERE FORSKNING	56
REFERANSER	59

AVHANDLINGENS ARTIKLER

Artikkel 1: "Alltid beredt?' Arbeids- og familiedilemmaer i møte med formelle og uformelle spilleregler". Kvande & Rasmussen (red.) 2007: *Arbeidslivets klemmer. Paradokser i det nye arbeidslivet*.

Artikkel 2: "Men's work-life conflict. Career, care and self-realisation: Patterns of privileges and dilemmas." *Gender, Work & Organization* (2009), Vol. 16 No. 1.

Artikkel 3: "Preferences, constraints or schemas of devotion? Exploring Norwegian mothers' withdrawal from high-commitment careers". *British Journal of Sociology* (2009), Vol. 60, No 2, 321-343. Skrevet sammen med Selma Therese Lyng.

Artikkel 4: "Fars forkjørsrett, mors vikeplikt? Karriere, kjønn og omsorgsansvar i eliteprofesjoner." Antatt for publisering i *Tidsskrift for samfunnsforskning*. Skrevet sammen med Selma Therese Lyng.

Vedlegg:

Vedlegg 1: Intervjuguide til artikkel 1

Vedlegg 2: Spørreskjema til artikkel 1

Vedlegg 3: Spørreskjema til artikkel 2

Vedlegg 4: Intervjuguide til artikkel 2

Vedlegg 5: Intervjuguide til artikkel 3 og 4

Vedlegg 6: Spørreskjema til artikkel 4

English summary

Mothers and fathers facing the “rules of career”

In what ways does motherhood and fatherhood affect career and family adaptations among highly educated men and women? And how can these adaptations be explained?

This dissertation takes its starting point from three important societal changes: increasing number of highly educated women, the new role of fathers and implementation of family-friendly policies. Do these changes imply gender equal work-family adaptations, or do we still find gender traditional patterns and practices? The dissertation combines quantitative and qualitative methods and utilizes four datasets that are particularly apt to shed light on the tension between development of new gender equal opportunities and continued reproduction of traditional patterns. The four papers analyze conditions and consequences of career and family-adaptations among a selection of privileged men and women: the conditions for career realization among men and women working within a large family-friendly and diversity oriented company (paper 1), “new men’s” adaptations to work and family life (paper 2) and elite educated mothers and fathers adaptations to career and child care in the family-friendly Norwegian welfare state (paper 3 and 4). The three societal changes – increased level of education among women, new models of fatherhood and development of work-family friendly policies – have altered the external conditions for mothers’ and fathers’ adaptations to work and family. Nevertheless, my findings indicate that these changes have not been sufficient to alter the gradual gendered division of labour among highly educated workers. The analyses show that highly educated men and women, despite a common starting point and equal preferences, find themselves in systematic different work-family adaptations. Fathers follow to a greater degree the “rules of career” implying continuous investment of time and energy and are rewarded with higher career opportunities. Mothers, on the other hand, typically take more responsibility at home and rely on the possibility of postponed career. Fathers’ career gets priority, while mothers’ careers tend to give way.

The dissertation challenges the traditional explanations of this pattern, rejecting preference theory as well as constraints perspective. Exploring the impact of the informal “rules of career”, i.e. the actual resources, characteristics and adaptations that are rewarded with advancement or other forms of career success, I aim to contribute to a better understanding of mothers’ and fathers’ conditions for career realization. The dissertation shows how the informal rules of career are based on insecurity and individual competition among internal and external colleagues over future career chances. The ability to construct oneself as *irreplaceable* is a core value. When family-friendly policies turn parents (mostly mothers) into *replaceable* workers, the “rules of career” are consequently violated. The analyses demonstrates how generous family-friendly policies designed to enhance gender equality and work-family balance by simply reducing practical constraints may have limited – or even counterproductive – impact within high-commitment occupations where the employee’s *irreplaceability* is the name of game.

Mødre og fedre i møte med karrierelogikkens spilleregler

Hva skjer med høyt utdannede kvinners og menns karriere- og familietilpasning når de får barn? Og hvordan kan tilpasningene forklares?

1. Avhandlingens bakgrunn og utgangspunkt: økt likestilling eller reproduksjon av kjønnsstradisjonelle praksiser?

En sentral problemstilling i forskning om likestilling¹ i arbeidsliv og familieliv dreier seg om hvorvidt samfunnsutviklingen de siste tiårene har vært preget av endring eller reproduksjon av kjønnsstradisjonelle mønstre. Er det slik at mødres og fedres tilpasninger til arbeid og familie beveger seg i retning av stadig mer likestilte praksiser? Eller er dette et felt bestående av trege samfunnsstrukturer som innebærer reproduksjon av ulikestilte mønstre og praksiser, der menn jobber, avanserer og tjener mer, mens kvinner tar mest omsorgsansvar – og jobber, avanserer og tjener mindre? Disse diskusjonene pågår både nasjonalt (se f.eks. Birkelund & Petersen 2003; Ellingsæter & Leira 2006; Haavind 2008; Jensen 2006; 2008; Thagaard 1996; Aarseth 2008) og internasjonalt (se f. eks Bjørnberg & Kollind 2003; Charles & Harris 2007; Crompton 2006; Gonäs & Karlsson 2006b). Gjennom avhandlingens fire artikler søker jeg å presentere et nytt bidrag til denne debatten gjennom å analysere betingelser for og konsekvenser av karriere- og familietilpasninger hos et utvalg kvinner og menn som skulle kunne ha gode forutsetninger for likestilt karriererealisering og familieinvolvering.

Jeg har undersøkt betingelser for karriererealisering for kvinner og menn i et stort norsk konsern med en moderne, inkluderende og mangfoldorientert profil (artikkel 1), ”nye menns” tilpasninger til arbeidsliv og familieliv (artikkel 2) og eliteutdannede kvinners og menns tilpasning til karriere og omsorgsansvar (artikkel 3 og 4). Sammenlignet med tidligere generasjoner har disse kvinnene og mennene hatt bedre muligheter til å finne frem til likestilte praksiser. Jeg vil særlig trekke frem tre sentrale tendenser som har preget samfunnsutviklingen i de nordiske land gjennom de siste tiårene. Disse utviklingstrekkene, som antas å kunne bidra til mer kjønnslikestilte praksiser når det gjelder å kombinere omsorgsansvar og karriererealisering, kan sammenfattes som 1) kvinners utvidete

mulighetsrom i form av kraftig økning i utdanningsnivå og inntreden i tidligere mannsdominerte eliteprofesjoner, 2) nye idealer om fedreskap som verdsetter en nærværende og deltakende far og 3) utviklingen av familievennlige ordninger på bedrifts- og samfunnsnivå.

På tross av disse endringene viser tidligere studier at både det norske, svenske og danske arbeidsmarkedet fortsatt er kjønnsdelt, både horisontalt og vertikalt (se f.eks. Birkelund & Petersen 2003; Birkelund & Sandnes 2003; Holt, Geerdsen, Christensen, Klitgaard & Lind 2006; Löfström 2004; Teigen 2006) og at foreldreskap i praksis fortsatt har ulike konsekvenser for kvinners og menns arbeidslivsdeltakelse (Ellingsæter & Leira 2004; Ellingsæter & Leira 2006; Høgsnes, Penner & Petersen 2006; Jensen 2004; Petersen 2002). Samtidig som andelen småbarnsmødre i lønnet arbeid har økt i Norge, har også andelen kvinner med midlertidig fravær (særlig betalt og ubetalt permisjon) gått opp. Tall fra 2005 viser at mødres faktiske arbeidstid fortsatt ikke utgjorde mer enn 59 % av fedres arbeidstid (Kitterød 2008). Kvinner er konsentrert på lavere nivåer i norske arbeidsorganisasjoner. Andelen kvinner i topp-posisjoner er fortsatt blant de laveste i den vestlige verden (Kvande 2007). Kjønnforskjeller i lønn er større i høy- enn i lavutdanningsgrupper, og både svenske og norske studier viser at kvinner får mindre igjen for sin investering i høyere utdanning i form av lønn og karriereutvikling enn det menn gjør (Gonäs & Karlsson 2006a; Hardoy & Schøne 2008).

Avhandlingen tar utgangspunkt i disse paradoksene og utforsker om og på hvilke måter omsorgsansvar for barn har betydning for realisering av karriere blant høyt utdannede kvinner og menn. For å forstå hvordan konflikten mellom arbeid og familie kan opprettholdes introduserer avhandlingen begrepet *karrierelogikkens spilleregler*. Å utforske karrierelogikkens spilleregler betyr i denne sammenheng å undersøke hvilke egenskaper, tilpasninger og ressurser som reelt sett belønnes med avansement eller andre former for karrieresuksess i en gitt bransje eller arbeidsorganisasjon. Disse spillereglene kan være mer eller mindre eksplisitt uttalte og mer eller mindre i tråd eller strid med den formelle arbeidskontrakten. Avhandlingen stiller spørsmål ved om konfliktlinjen bare går mellom grådige arbeidsgivere og pressede arbeidstakere – og drøfter om konflikten i like stor grad kan forstås som en individuell konkurranse mellom arbeidstakere om fremtidige karrieremuligheter. Ved hjelp av kvantitative og kvalitative data utforskes betingelsene for mødres og fedres karriere- og familietilpasninger – og deres konsekvenser – i lys av de

prosesser som oppstår og reproduseres i møtet mellom *karrierelogikkens spilleregler* og *omsorgsansvarets (kjønnede) betingelser*.

Endring eller reproduksjon av manglende likestilling i arbeids- og familieliv?

Dersom vi tar utgangspunkt i norske studier fra 1970- og 80-tallet som beskriver hvordan morsrollen, eksplisitt og selvfølgelig, begrenser eller umuliggjør mors yrkesdeltakelse, mens farsrollen like eksplisitt og selvfølgelig ikke relateres til omsorgsansvar (se f.eks. Haavind 1982; 1984; Leira & Bergh 1974; Solheim, Heen & Holter 1986), blir forandringene i de kjønnede betingelsene for deltakelse i arbeid og familieliv tydelige. Kvinners inntog i høyere utdanning, utviklingen av en ny mannsrolle og fremveksten av arbeid-familievennlige ordninger har påvirket mulighetene for deltakelse i arbeidsliv og hjemmeliv, for både kvinner og menn. Det er imidlertid ikke gitt i hvilken grad disse endringene innebærer at konflikten mellom arbeid og familie og dens kjønnsulikestilte konsekvenser er opphevet eller kraftig redusert. Gjennom analyser av karriererealisering og arbeid-familietilpasninger blant kvinner og menn som i stor grad har benyttet seg av det økte mulighetsrommet, drøfter avhandlingen i hvilken grad disse tre utviklingstendensene har bidratt til å oppheve eller dempe konflikten mellom involvering i arbeid og familie innad i disse ”privilegerte gruppene”, eller om – og i så fall hvordan – konflikten aktualiseres på nye måter.

Først presenteres tre samfunnsendringer som, ifølge tidligere forskning, anses å ha betydning for å bidra til likestilling i arbeids- og familieliv:

Kvinnens inntog i høyere utdanning og mannsdominerte profesjoner

Den første utviklingstendensen defineres her som kvinners utvidete mulighetsrom i form av økning i utdanningsnivå og yrkesdeltakelse i tidligere mannsdominerte eliteprofesjoner. I dagens unge generasjoner har kvinner i gjennomsnitt like lang utdanning som menn, og kvinner har erobret viktige samfunnsarenaer på en bredere basis enn tidligere (se f.eks. Birkelund & Petersen 2003; Boateng 2005). Flere studier har pekt på økt utdanningsnivå blant kvinner som en av de enkeltfaktorene som har størst betydning når det gjelder å realisere målet om full likestilling i arbeids- og familieliv (se f.eks. Ellingsæter, Noack & Rønsen 1997; Kitterød 2002a). Dette knyttes både til økt sannsynlighet for positive holdninger til likestilling og til teorien om økt forhandlingsmakt, der høyt utdannede

kvinner stiller sterkere i forhandlinger om fordeling av hus- og omsorgsarbeid enn andre kvinner (se f.eks. Bianchi, Milkie, Sayer & Robinson 2000; Kitterød 2002b). Kvalitative studier finner dessuten at likestilte utforminger av foreldreskap etableres i par der mor legger vekt på sin identitet som yrkesutøver (se f.eks. Magnusson 2006; Syltevik 2000). Imidlertid er det ikke nødvendigvis økt *utdanningsnivå* i seg selv som gir innflytelse og endrer kjønnede mønstre i arbeids- og familieliv (Birkelund 2004). Rekrutteringen til utdanning, yrke og sektor er fortsatt kjønnsstradisjonell, kvinner søker seg i større grad enn menn til kvinnedominerte og familievennlige – men dårligere betalte – yrker i offentlig sektor. For å forstå forholdet mellom kjønn og makt i arbeidslivet blir det dermed vesentlig å se på fordelingen av kvinner og menn innenfor de tidligere mannsdominerte eliteprofesjonene. Dette er profesjoner med et utdanningsmonopol som gir dem kontroll over tilgangen til viktige og etterspurte ferdigheter i samfunnet og som typisk rekrutterer til lederstillinger (Birkelund 2004; Birkelund & Petersen 2003; Crompton, Le Feuvre & Birkelund 2003 [1999]).

Avhandlingen undersøker om innpass i eliteprofesjoner, noe som gjerne skjer før kvinner blir mødre, er tilstrekkelig for å oppnå posisjoner med makt og innflytelse i arbeidslivet og endre den kjønnskjeve tilpasningen til arbeids- og familieliv – eller om foreldreskap fortsatt har ulik betydning for kvinners og menns karriere – også blant de høyt utdannede. Betydningen av kvinners utvidete mulighetsrom i forhold til arbeid-familietilpasning utforskes gjennom kvalitative intervjuer med høyt utdannede mødre (se artikkel 3) og ved hjelp av spørreskjema og intervju med kvinner og menn i eliteprofesjoner (se artikkel 4).

Utvidet farsrolle

Den andre trenden omhandler et utvidet mulighetsrom også for menn, i form av at faderskapet kulturelt sett ikke lenger begrenser seg til forsørgerrollen, men åpner opp for mer tilstedeværende og omsorgende farspraksiser med alternative tilpasninger til arbeid og familie. Fedres mulighetsrom har økt i form av tilgang til permisjonsrettigheter og familievennlige arbeidstilpasninger, og fedre forventes å være mer enn forsørgere (Brandth & Kvande 2003; Holter & Aarseth 1993; Olsen 2000; Plantin 2001). Nordisk mannsforskning har beskrevet en ny dimensjon ved faderskapet. Det handler om den nærværende far som engasjerer seg aktivt i barnet og barnets dagligliv i motsetning til den tradisjonelle ”fraværende far” (se f.eks. Hjort & Nielsen 2003; Holter 2007; Olsen 2000;

Aarseth 2007). Innføringen av fedrekvoten har gitt fedre en positiv mulighet til å øve motstand mot jobbens kjønnede betingelser (Brandth & Kvande 2003; Brandth & Kvande 2005). Den patriarkalske arven er i ferd med å løses opp ettersom ideer om mannlighet eller maskulinitet som iboende egenskaper hos menn ikke lenger representerer noe hinder for å gå inn i hjemmesfæren og ta ansvar for barn – sosiale regler og strukturer utgjør derimot slike hindre (Gislason 2007). Gislason representerer imidlertid en optimistisk posisjon når det gjelder troen på at forandringene i samfunnets rammer og strukturer raskt kan endre den arbeidsdeling som lenge har vært rådende med hensyn til omsorg for barn og ansvar i hjemmet.

Det kan være grunn til å problematisere både hvor raskt og på hvilke måter samfunnets rammer og strukturer faktisk vil endres: Kulturell endring og adferdsendring er ikke nødvendigvis sammenfallende. Det er viktig å være oppmerksom på forskjellen mellom oppslutningen om idealet om den nærværende far og de kjønnede betingelsene både i familie og jobbsfære som er med på å trekke opp rammene for faktiske farspraksiser (se f.eks. Holter & Aarseth 1993). Tidligere studier har fokusert på hvordan arbeidslivets tidskulturer og manglende grensesetting overfor sjefer og arbeidsoppgaver gjør det vanskelig for fedre å delta på lik linje i familie- og omsorgssfæren (se f.eks. Brandth & Kvande 2005). Det har også vært påpekt hvordan en ”barneorientert maskulinitet” ikke trenger være koblet sammen med likedeling av omsorgsansvar og en likestilt arbeid-familietilpasning (Bekkengen 2006). Denne avhandlingen utforsker imidlertid hva som skjer når omsorgsansvar faktisk representerer en arbeidsmessig ”belemring” (Acker 1990; 1998) – også for høyt utdannede menn som går inn i en omsorgsposisjon:

”Nye menn” som går inn i omsorgsposisjoner kan forstås som kjønns pionerer i opposisjon mot den tradisjonelle mannsrollen (se Puchert, Gärtner & Höyng 2005). Deltidsarbeidende menn med fulltidsarbeidende samlivspartnere bryter med det kjønnsstereotypiske mønsteret. Men spørsmålet er om brudd med den tradisjonelle kjønnsrollefordelingen også innebærer et brudd med fordelingen av goder og byrder knyttet til rollen som henholdsvis hovedforsørger og hovedomsørger. I hvilken grad er de mannlige *kjønns pionerene* også *arbeid-familie pionerer*? Betydningen av fedreskapets nye idealer for menns faktiske muligheter til å håndtere og kombinere karriere, omsorgsansvar og selvrealisering undersøkes ved hjelp av kvantitative og kvalitative data fra et EU-prosjekt (se artikkel 2). Fedres posisjon og

tilpasning til karriere og omsorgsansvar vis-à-vis mødres undersøkes også i artikkel 1 (på bedriftsnivå) og artikkel 4 (innenfor eliteprofesjoner).

Arbeid-familievennlig velferdsstat og familievennlige tilpasninger i arbeidsorganisasjoner

Den tredje utviklingstrenden omhandler økte muligheter for å kombinere ansvar for barn med yrkesdeltakelse gjennom utbygging av en familievennlig velferdsstat og fremveksten av mer familievennlige arbeidsorganisasjoner. Familievennlige ordninger omfatter i prinsippet begge kjønn og sikter mot å bidra til økt kjønnslikestilling. Satsingen omfatter ordninger som både tilrettelegger for nærvær og fravær i arbeidslivet. På den ene side vektlegges foreldres mulighet til *nærvær i arbeidslivet* gjennom en kraftig økning i satsing på barnehager og skolefritidsordninger, og på den annen side vektlegges mulighet for *lønnskompensert fravær* fra arbeidslivet knyttet til graviditet, foreldrepermisjon, syke barn osv. (Ellingsæter & Leira 2004; Leira 2002; Leira 2005). Også på arbeidsorganisasjonsnivå har det vært økt oppmerksomhet rettet mot fravørsorienterte familievennlige ordninger med mulighet for fleksibel arbeidstid, hjemmekontorordninger og redusert arbeidstid (Brandth & Kvande 2003; Håpnes & Rasmussen 2007; Kvande & Rasmussen 2007). I denne avhandlingen er det ordninger som muliggjør omsorgsrelatert *fravær* fra jobb som står i fokus: Hva skjer når familielivet ikke bare skal tilpasses til *deltakelse* i arbeidslivet, men også til *karriereutvikling* i krevende bransjer? Avhandlingen utforsker hvordan ordninger som tilrettelegger for fravær fra jobb og redusert press kan få kjønsskjevde konsekvenser for karriererealisering på sikt, også blant eliteutdannede. Betydningen av fødselspermisjon for å kombinere omsorgsansvar med karriere drøftes særlig i artikkel 3, mens betydningen av arbeid-familievennlige versus karrierevennlige tilpasninger i en arbeidsorganisasjon studeres i artikkel 1.

Avhandlingen er artikkelbasert og bygger på fire datasett som er særlig egnet for å kunne belyse spenningen mellom fremvekst av nye likestilte muligheter og fortsatt reproduksjon av ulikestilte mønstre. Gjennom å utforske betydningen av *karriereologikkens uformelle spilleregler*, ønsker jeg å bidra til en bedre forståelse av høyt utdannede mødres og fedres ulike betingelser for karriererealisering – til tross for gjennomgripende samfunnsmessige endringer som burde legge forholdene til rette for likestilt deltakelse i arbeidsliv og familieliv.

Avhandlingens artikler

Artikkel 1: ”’Alltid beredt?’ Arbeids- og familiedilemmaer i møte med formelle og uformelle spilleregler”. Kvande & Rasmussen (red.) 2007: *Arbeidslivets klemmer. Paradokser i det nye arbeidslivet*.

Artikkel 2: ”Men’s work-life conflict. Career, care and self-realisation: Patterns of privileges and dilemmas.” *Gender, Work & Organization* (2009), Vol. 16 No. 1.

Artikkel 3: ”Preferences, constraints or schemas of devotion? Exploring Norwegian mothers’ withdrawal from high-commitment careers”. *British Journal of Sociology* (2009), Vol. 60, No 2, 321-343. Skrevet sammen med Selma Therese Lyng.

Artikkel 4: ”Fars forkjørsrett, mors vikeplikt? Karriere, kjønn og omsorgsansvar i eliteprofesjoner.” Antatt for publisering i *Tidsskrift for samfunnsforskning*. Skrevet sammen med Selma Therese Lyng.

2. Arbeid-familietilpasninger i møte med karrierelogikkens spilleregler

Hva skjer med høyt utdannede kvinners og menns arbeids- og familietilpasning når de får barn, og hvordan kan tilpasningene forklares? Før jeg presenterer ulike forklaringer og teoretiske posisjoner, vil jeg introdusere en uvanlig, men likevel relevant historie som nettopp i sin sjeldenhet illustrerer noen sentrale dilemmaer som kan oppstå når mødre og fedre møter karrierelogikkens spilleregler. Jeg intervjuet ”Anna” i 2006. Hun var da ansatt i en større norsk bedrift.²

”Anna”, en suksessfull ung kvinne i begynnelsen av 30-årene, ansatt som mellomleder i en stor bedrift, venter sitt barn nummer to. Hennes kvinnelige sjef gratulerer så mye og sier at dette skal de håndtere til beste for alle parter. Med to små barn vil hun jo nå ha behov for en litt roligere arbeidssituasjon med mindre press, mindre reising og mulighet til å jobbe hjemmefra. Og det er ikke noe problem, men hun skjønner jo sikkert også at hun ikke kan fortsette som leder. Bedriften må rekruttere en ny person til hennes stilling, de ønsker ikke å ansette en midlertidig vikar mens hun er i permisjon. Men hun kan bare ta det med ro, bedriften ønsker å ta godt vare på henne.

Anna er en sjeldent tøff og ressurssterk ung kvinne. Hun er bevisst på at denne tilretteleggingen også innebærer en klar degradering – med fremtidige karriereomkostninger. Hun ønsker slett ikke en slik arbeid-familietilpasning. Hun har tidligere gjort en rask og suksessrik karriere i bedriften og har sammen med sin kvinnelige, for øvrig barnløse, sjef, vært promotert som eksemplet på fremtidens kvinnelige ledere – med stort potensial for fremtidig toppkarriere i selskapet. Hun gir klar beskjed om at hun ønsker å fortsette i stillingen og håndtere lederansvaret – også med to små barn.

Anna arbeider i en moderne bedrift som tar det hele menneske og arbeid-familietilpasning på alvor. Bedriften har blant annet arrangert seminarer for ansatte med partner der psykologer har testet ambisjonsprofiler til både ansatte og partnere. Anna blir nå konfrontert med at det er flott at hun har ambisjoner, men ettersom hun har en mann som er så karrierebevisst og ambisiøs som han er, noe profilen hans tydelig viser, vil en lederkarriere for henne kombinert med to små barn være urealistisk.

Denne bruken av informasjon om ansattes privatliv er neppe verken legalt eller etisk forsvarlig. Men bedriften løper ingen risiko. Anna kjenner spillereglene så godt at hun skjønner at hun ikke har noen karrieremessig fremtid i denne organisasjonen – og at hvis hun går ut med historien sin risikerer hun å bli karrieredød i hele bransjen. Dette er bedriftenes trumfkort. Lover og regler sikrer at gravide og omsorgsgivere ikke skal miste jobben, men rollen som ”forurettet offer” anses ikke som attraktivt i karrieresammenheng.

I stedet tar Anna grep som skal sikre mulighet for jobb-bytte etter permisjonen. Bedriften forsikrer hele tiden at dette ikke er noe å lage konflikt av. Her skal hennes interesser bli godt ivarettatt. Anna vet imidlertid at slike lovnader er lite verdt. Hun kontakter advokat og sikrer seg at hun skal beholde stillingskategori, lønn og hvem hun rapporterer til. Anna går ut i permisjon og bedriften har funnet en ny ansatt i hennes stilling: en mann på samme alder som også nettopp har fått barn nr to. Forskjellen er at i hans situasjon regnes ikke dette som problematisk. Etter kun kort tid i stillingen rykker han opp i toppladerskiktet, et opprykk som Anna tidligere var forespeilet.

Anna har vært usedvanlig bevisst, sett fallgruvene og sikret sine rettigheter ved hjelp av advokat, likevel opplever hun at det er til ingen nytte. Hun er degradert og byttet ut med en ansatt som ligner henne selv på de fleste punkter, til og med barna er på samme alder, men han er mann og har en mindre ambisiøs partner.

Etter permisjonen går hun tilbake til jobben sin, bortsett fra at hun ikke lenger regnes med eller tildeles meningsfulle oppgaver. Bedriften har for øvrig rett i at mannen hennes er særdeles karrierebevisst og jobber svært mye – også i småbarnsfasen. Opplevelsen av å ha en meningsløs jobbtilværelse kombinert med en krevende, men meningsfull oppgave som mor, gjør at hun går til det steget at hun sier opp jobben.

I løpet av denne prosessen begynner hun også å stille spørsmål ved egne ressurser og muligheter. Kanskje er det ikke realistisk å satse på karriere med to små barn? Kanskje er det best – for henne, for barna og for familien å ta det litt roligere en periode? Hun hadde aldri sett for seg at hun skulle havne i denne situasjonen, men økonomisk sett har de jo råd til det, ettersom mannen hennes tjener så godt.

Hvordan skal denne historien tolkes og forstås? Handler det om en bedrift med utdaterte kjønnede forventninger knyttet til kvinners og menns foreldreskap (Epstein 2004) – eller også om en fortelling om reelt ulike betingelser både hjemme og på jobb som får konsekvenser for mødres karrieresatsing? Sett i lys av avhandlingens samlede datamateriale, er denne historien unik når det gjelder grad av eksplisitt uttrykk for opplevd diskriminering og interessekonflikt. Og det er sjelden at mor faktisk slutter å jobbe. Til tross for sin sjeldenhet, er imidlertid historien interessant som et særdeles eksplisitt uttrykk for opplevd urettferdige, men likevel uangripelige spilleregler.

Før spørsmålet om hva som skjer med tilpasning til arbeidsliv og karriere hos høyt utdannede kvinner og menn når de får barn, besvares i lys av kvantitativt og kvalitativt materiale, vil jeg redegjøre for min forståelse av *karriere-logikkens spilleregler* og drøfte hvordan man kan forstå de *drivkrefter* og *mekanismer* som opprettholder spillereglene og hvilke *uttrykk* og *konsekvenser* spillereglene kan ha. Videre diskuteres *potensialet for endring og grensesetting* i møte med omsorgsansvarets betingelser.

Men aller først en kort presentasjon av tre premisser som avhandlingen bygger på: Er konfliktperspektivet fortsatt relevant og meningsfylt for å forstå og forklare grenseflaten mellom arbeidsliv og familieliv? Og gitt at konfliktperspektivet fortsatt er relevant, Handler manglende kjønnslikestilling i arbeidslivet mest om kjønnssegregert rekruttering til utdanning og yrke foretatt i ung alder – eller er det også relevant å studere en gradvis kjønnssegregering i arbeidsliv og familieliv blant ansatte i eliteprofesjoner? Og til sist, kan

perspektivet om konkurrerende dedikasjoner bidra til å utdype hvordan en slik glidende kjønnsarbeidsdeling kan foregå?

Er konfliktperspektivet fortsatt relevant?

Forståelsen av arbeid-familiefeltet som konfliktområde har vært kritisert ettersom arbeid og familie også kan forstås som ulike arenaer der investering på den ene arenaen kan gi synergieffekter på den andre. Det har vært rettet kritikk mot at kombinasjonen ”moderskap og jobb” fremstilles utelukkende som et problem som omhandler økonomisk tvang, tidspress og strev. Barn og familie kan også oppleves som en ressurs (se f.eks. Ellingsæter 2004; Kvande & Rasmussen 1990). Også forståelsen av husarbeidet som en plikt det gjelder å forhandle seg bort fra, har vært kritisert for å være for ensidig (Kitterød 2002b; Syltevik 2000). En nyere studie av ni likestilte par der begge har krevende jobber (Aarseth 2007; 2008), viser hvordan tid brukt til hjem og familie kan omformes til lystbetont selvrealisering gjennom å investere i estetiske hjemskapingsprosjekter som ikke trenger å komme i konflikt med, men snarere underbygger likestillingsprosjektet. Investeringen i det felles hjemskapingsprosjektet bidro til et gavekretsløp basert på gjensidig sjenerøsitet som muliggjorde kombinasjonen av to karrierejobber og likestilt hjemansvar. Parene var orientert mot optimalisering både hjemme og på jobb – en optimalisering som både åpner opp for og stiller krav til selvskaping og investering i egen arbeidskraft og attraktivitet på arbeidsmarkedet og i familien (Aarseth 2007; 2008).

Til tross for mødres og fedres utvidete mulighetsrom og økt satsing på arbeid-familievennlig tilrettelegging, viser imidlertid både norske og internasjonale studier at foreldreskap fortsatt påvirker mødre og fedre på ulike måter. Kvinners arbeidstid, lønnsutvikling og karrieresjanser påvirkes negativt av at de får barn og familie, mens tilsvarende faktorer for menn påvirkes lite (se f.eks. Acker 2006; Björnberg & Kollind 2003; Crompton 2006; Crompton & Birkelund 2000; Ellingsæter & Leira 2006; Hardoy & Schøne 2008; Perrons 2006). Det store bildet er altså preget av enighet om at det eksisterer et til dels konfliktfylt spenningsforhold mellom tilpasning til arbeid og familie, mellom omsorgsansvar og karriere – med kjønnede konsekvenser. Forklaringene på hvorfor dette motsetningsforholdet oppstår og reproduseres, og hva som kan og bør gjøres, varierer imidlertid:

De tradisjonelle forklaringene innenfor forskningsfeltet har i hovedsak plassert seg i forhold til skillelinjen valg og preferanser (Hakim 2000; 2002; 2007) versus praktiske hindringer (Charles & James 2003; Crompton & Harris 1999; McRae 2003). Ifølge preferanseteorien (Hakim 2000; 2002) er en kjønnsdelt tilpasning til arbeid og familie ikke noe problem så lenge "genuine" valg er tilgjengelige i form av fravær av formelle hindringer for karriere og tilgang til deltidsjobber og prevensjon. Ifølge denne teorien er de fleste menn jobb- og karriereorienterte, mens ulike kvinner har ulike stabile preferanser og velger arbeids- og omsorgstilpasning i forhold til dem. De "ekte" karriereorienterte (som ifølge Hakim vil være reelt eller praktisk sett barnløse) er konkurranseorienterte og vil satse mye på utdanning, kvalifisering, jobb og karriere, mens de hjem- og familieorienterte satser på barna og minimerer yrkesinnsatsen. De fleste kvinner vil imidlertid være adaptive (de ønsker å kombinere arbeid og familie), noe som, ifølge preferanseteorien, innebærer at de ønsker seg deltidsjobber som ikke krever karrierefpliktelse. Ettersom disse tre tilpasningene er indre motivert, og livsstilspreferansene, ifølge denne teorien, kommer før erfaring med yrkesdeltakelse og omsorgsansvar, blir ikke de kjønnede konsekvensene forstått som et problem.

Preferanseteorien har blitt kraftig kritisert for å være kjønnsessensialiserende ettersom den bygger på en antagelse om arbeid og identitet som sterkt sammenkoblet hos menn, men heller svak og varierende hos kvinner – og for å fullstendig overse betydningen av samfunnsskapte begrensninger og kulturelle konstruksjoner av moderskap og deres effekt (Crompton 2005; Duncan 2006; McRae 2003). Også nordiske studier fremhever imidlertid perspektiver på valg og frivillig tilpasning i motsetning til tvang og kjønnet underordning. Ifølge et *samordningsperspektiv* kan ikke en ulikestilt tilpasning til arbeid og familie forstås som *underordning* dersom kvinnen har valgalternativer. Underordning foregår, ifølge Bjørnberg og Kollind (2003), bare når den ene parten bortser fra sine egne behov og innretter seg på å tilgodese den andre partens behov og interesser (se også Jensen 2006; Thagaard 1996). Dersom kvinner ikke underordner seg mannens, men barnets behov, er ikke en tradisjonell kjønnet tilpasning noe problem ifølge dette perspektivet.

Det som imidlertid ikke utforskes i særlig grad, verken innenfor samordnings- eller synergiperspektivet, er *de langsiktige konsekvensene* av å satse på og i familien versus å satse på karriere og arbeidsliv – også uavhengig av kjønn. "Foreldreskapets marked gir ikke økonomiske gevinster i form av sosial status, karriere og materiell sikkerhet. Slike gevinster

oppnås i arbeidslivet” (Jensen 2004:203). For en bedre forståelse av tilpasningens konsekvenser, bør *opplevelsesaspektet* analyseres innenfor en bredere sammenheng: Avhandlingen studerer derfor mødres og fedres opplevelse av egen arbeid-familietilpasning i lys av *betingelser* (partnerens tilpasning, bruk av familievennlige ordninger og arbeidsplassens spilleregler) og *konsekvenser for karriererealisering*.

Kjønnssegregert rekruttering eller også gradvis kjønnsarbeidsdeling?

Manglende likestilling i arbeidslivet forklares ofte med kjønnssegregert *rekruttering* til arbeidslivet (se f.eks. Birkelund 1992; Solheim & Teigen 2006; Teigen 2006). Den horisontale kjønnssegregering (i form av rekruttering til ulike yrker, bransjer og sektorer) og delvis den vertikale (rekruttering til ulike stillingsnivå) foregår tidlig, ved utdannings- og spesialiseringsvalg. Denne avhandlingen tar imidlertid utgangspunkt i kvinner og menn som har forsert den tidlige kjønnssegregeringen via utdanning og spesialisering som muliggjør karrieresatsing innenfor de tradisjonelle eliteprofesjonene (se artikkel 1, 3 og 4). Tradisjonelle forklaringer knyttet til utdanningsmessig segregering er dermed mindre relevant. Avhandlingen retter i stedet fokus mot en form for segregering som fremtrer noe senere i yrkesløpet. Denne segregeringsformen har vært kalt ”Den glidende kjønnsarbeidsdeling” og er en prosess som, ifølge Holt et al. (2006), foregår på den enkelte arbeidsplass og har som konsekvens at kvinner og menn, på tross av samme utgangspunkt, ender med forskjellig jobbinnhold og forskjellige arbeidsvilkår, utviklingsmuligheter og avansementsmuligheter – samt med forskjellig lønn. Holt et al. (2006) studerer kjønnsarbeidsdelingen på arbeidsplassen. Imidlertid er det grunn til å tro at en gradvis kjønnssegregering utvikles i skjæringsfeltet mellom arbeidsliv og familieliv, og at det nettopp er *samspeillet mellom mekanismer i arbeids- og familiesfæren* som må utforskes mer inngående (Gonäs & Karlsson 2006a). Jeg ønsker å ta dette begrepet et steg videre og studere den glidende kjønnsarbeidsdelingen som en gradvis prosess som utspiller seg og speiles både i arbeids- og familieliv – ved å studere de opplevde *betingelsene* for velutdannede mødres og fedres arbeid-familietilpasninger og de karrieremessige *konsekvensene* av dem.

I denne avhandlingen utforskes *den glidende kjønnsarbeidsdeling* som en prosess som påvirkes av samspeillet mellom *karrierelogikkens spilleregler* – de tilpasninger, egenskaper og ressurser som reelt sett belønnes med karrieresuksess i den enkelte arbeidsorganisasjon

eller bransje – og *omsorgsansvarets (kjønnede) betingelser* som innebærer investering av tid, fokus, overskudd og følelser i omsorgsprosjektet for barn (og hjem).

Konkurrerende dedikasjoner

Avhandlingen stiller spørsmål ved om de etablerte forklaringene (preferanser versus praktiske hindringer) er tilstrekkelige for å forstå hvorfor høyt utdannede kvinner med god tilgang på familievennlige tilpasninger reduserer sin karrieresatsing når de får barn. Om noen skulle ha ressurser til å håndtere de praktiske hindringene ved å kombinere arbeid og familie, burde det være de dobbelt privilegerte mødrene som studeres i denne avhandlingen – med gode arbeidslivskvalifikasjoner og tilgang til rause arbeid-familievennlige ordninger. For å utdype forståelsen av mekanismene bak arbeid-familiekonflikten innad i denne privilegerte gruppen – og hvordan konflikten kjønnnes – trekker avhandlingen på perspektivet om *konkurrerende dedikasjoner* (Blair-Loy 2003). Innenfor dette perspektivet forstås arbeid-familiekonflikt ikke bare som en ”ytre konflikt” knyttet til arbeidsgiveres, kollegers og partners forventninger, krav og forhandlingsposisjon, men også som en indre personlig forhandling der egne forventninger og idealer kan være i konflikt med hverandre (Blair-Loy 2003; Duncan 2005; 2006; Stone 2007). Blair-Loys begreper om konkurrerende dedikasjonsskjemaer åpner opp for å utforske kjønnede moralske rasjonaliteter (Duncan 20005) og sosiale normer både for foreldreskap og for karriereintensivt arbeidsliv. I motsetning til studier av foreldre som klarer å *maksimere* (Crompton & Harris 1999) eller *optimalisere* (Aarseth 2007) i begge sfærer, viser Blair-Loys studie av amerikanske kvinnelige ledere innen finans hvordan to konkurrerende definisjoner for meningsfulle liv (dedikert profesjonell versus dedikert mor) kan fungere som motpoler (Blair-Loy 2003). Dette perspektivet inkluderer hjem- og omsorgsarbeid som noe langt mer enn en sur plikt som det gjelder å forhandle seg bort fra. Tvert imot er det menings- og identitetsprosjektet som vektlegges både i forhold til jobb og familie. Studien viser hvordan karrierededikasjon innebærer altoppslukende investering av tid og følelser i arbeid og karriere, og utelukker dermed tids- og følelsesmessig involvering i barn og familieansvar. Medarbeidere i et karriereløp konkurrerer med hverandre om avansement, status, spennende oppgaver og selvrealisering, og vinnerne belønnes med forfremmelse, økonomisk trygghet, status, spennende arbeid, fellesskap med kolleger – og opplevelse av følelsesmessig intensitet og transcendens. Implisitt for opprettholdelsen av karrierededikasjonsskjemaet ligger det en komplementær modell, ”familiededikasjonsskjemaet”, der mening og livsinnhold hentes fra

altoppslukende investering av tid og følelser i omsorgsprosjektet for barn (og hjem). Skjemaene må forstås som idealtyper som tydeliggjør de motstridende forventningene til dedikasjon og forpliktelse til karriere og familieliv som dedikerte arbeidstakere og foreldre (som regel mødre) må forholde seg til. Det er her ikke snakk om kontrakter som forhandles bevisst, der økonomisk gevinst veies åpent og ”rasjonelt” i forhold til tid med barn og familie, men om dype moralske og identitetsmessige virkelighetsoppfatninger, som filtreres gjennom internaliserte skjema for henholdsvis karrierededikasjon og familiededikasjon (Blair-Loy 2003), som oftest på et uartikulert, tatt-for-gitt (doksisk³) nivå. I en situasjon preget av *doxa* blir handlemåter som er tilpasset de rådende forhold ikke bare tatt for gitt, de fremstår som *naturlige* (Bourdieu 1977).

Mens Blair-Loys studie er situert i en amerikansk kontekst, dominert av en ekstremt konkurransedrevet forretningsverden på den ene siden og en kultur for hjemmeværende mødre på den andre, er ikke alternativene innenfor rammen av den norske velferdsstaten like ytterliggående. Artikkel 3 utforsker om perspektivet på arbeid og familie som konkurrerende dedikasjoner kan gi ny innsikt når det gjelder å forstå og forklare hvorfor ressurssterke, karriereorienterte mødre i Norge, med god tilgang på familievennlige tilpasninger reduserer sin karrieresatsing etter at de har fått barn – og videre hvordan dette skiftet fra ”karriere” til ”jobb” kan fremstå som naturlig og selvfølgelig.

I det følgende vil jeg utdype kjennetegn ved karrierelogikkens spilleregler, med særlig fokus på hva som opprettholder spillereglene og hvilke konsekvenser de kan ha for arbeidstakere med omsorgsansvar for barn:

Karrierelogikkens spilleregler – individuell konkurranse om fremtidige muligheter

Å utforske karrierelogikkens spilleregler betyr i denne sammenheng å undersøke hvilke kjennetegn, egenskaper, tilpasninger og ressurser hos arbeidstakere som belønnes med avansement eller andre former for karrieresuksess i en gitt bransje eller arbeidsorganisasjon. Deler av spillereglene kan være nedfelt i arbeidskontrakten, for eksempel forventning om reisevirksomhet, men like ofte dreier det seg om uformelle regler der noen egenskaper, tilpasninger og kjennetegn systematisk ”belønnes”, mens andre systematisk ”straffes”. Karrierelogikkens spilleregler er avhengig av en arena preget av individuell konkurranse om fremtidige muligheter. Begrepet er inspirert av Bourdieus beskrivelse av kampen om den

symbolske kapitalen: Bourdieu sammenligner konkurransen i et felt⁴ med et spill der spillerne er fanget av spillet (Bourdieu & Wacquant 1993). Spillerne godtar spillet ved å spille det – ikke ved en åpen og forhandlingsbar kontrakt. Denne *doksiske* (tatt for gitte) overenskomsten ligger til grunn for konkurransen mellom dem og for konfliktene. Spillerne har ulike trumfkort på hånda (som f.eks. mulighet for å være fleksibel på jobbens premisser, tilgjengelig eller fysisk tilstede på jobb), som har varierende verdi – ettersom spillet veksler. Ulike former for kapital er avhengige av at det finnes et spill der denne kapitalen fungerer, et spill som gjør det mulig å ha en posisjon som betyr noe og som gir tilgang til feltets privilegier. I denne sammenheng vil det si avansement, høyere lønn, prestisje, tilgang til spennende prosjekter, nettverk og løfter om fremtidige karrieremuligheter.

Den sosiale konteksten blir viktig for hvilke egenskaper og kjennetegn som belønnes eller ”straffes”. I en bedrift hvor *tilstedeværelse* blir sett på som viktig, vil det å konstruere seg selv som ”alltid beredt” kunne være et trumfkort – en form for symbolsk kapital. Spillereglene kan komme til uttrykk på ulikt vis, avhengig av omgivelsene, f.eks. i form av villighet og mulighet til å være geografisk mobil (mange reisedager/flytting/pendling i forbindelse med stasjonering) og/eller i form av fysisk tilstedeværelse på arbeidsplassen til sene nattetimer, eller i form av å være kontinuerlig i stand til å prestere og ”levere” uavhengig av andre ansvarsområder (Halrynjo 2004; 2007).

Karrierelogikkens spilleregler er, som tidligere nevnt, avhengig av en arena preget av individuell konkurranse om fremtidige muligheter. Ulike studier har benyttet ulike begreper for å beskrive dette fenomenet som karrierelivsform, livsstil eller orientering (Højrup 1983; 2003), karrierkultur (Holt et al. 2006; Olsen 2005), og karrierelogikk (Nilsen & Skarsbø 2009). Karrierelogikken, eller en karriereorientert livsform⁵, er basert på spesialiserte kvalifikasjoner og opererer innenfor et hierarki, hvor avansement er mulig. Det vesentlige skille innenfor denne livsformen går ikke mellom arbeid og fritid, men mellom rutinepreget og spennende / utviklende arbeid. Logikken drives frem av forventninger om stadig nye utfordringer. Skillet mellom arbeid og fritid går derimot over i hverandre fordi fritiden gjerne benyttes til å forbedre kvalifikasjoner som er gunstige for ytterligere avansement (Holm & Jæger 2008; Højrup 1983; Jacobsen 2006). Mens ”kontrakten” innenfor en lønnsarbeids – eller jobblogikk innebærer at man ”selger” tiden sin innenfor en fastsatt ramme (gjør gjerne med innslag av fleksitid), er karrierelogikken typisk individualistisk der

tidsbruken i større grad avhenger av at man selger prestasjoner og resultater – og personlig ”unikhet” (se f. eks Holt et al. 2006; Jacobsen 2006; Nilsen & Skarsbø 2009; Olsen 2005).

Dette skillet kan også knyttes til Goldthorps idealtypiske inndeling av regulering av arbeidsforhold: arbeidskontrakt vs. servicerelasjon (Goldthorpe 2000). En ytelsesbasert *arbeidskontrakt* omfatter typisk ufaglært eller lavt utdannet arbeidskraft med ulike former for rutinearbeid, der tidsbegrenset arbeid byttes mot lønn og arbeidsgiver enkelt kan kontrollere arbeidstakeren og hans eller hennes innsats. En *servicerelasjon* er derimot mer avhengig av tillit og omfatter ledere og høyt utdannet og spesialisert arbeidskraft, der innsats, kompetanse og lojalitet belønnes gjennom lønn og andre goder, men like mye gjennom fremtidige muligheter i form av lønnsøkning og karriere. Ansatte i en servicerelasjon forstås som privilegerte ettersom deres spesialiserte ekspertise har vært regnet som vanskelig å kontrollere. Arbeidsgiver må derfor sikre seg arbeidstakers innsats og lojalitet gjennom langsiktig karriereutvikling. Goldthorpe fokuserer på *arbeidsgivers* behov for trygghet og mulighet til å utøve kontroll over ulike grupper arbeidstakere. I denne avhandlingen er det imidlertid arbeidstakers perspektiv som står i fokus.

Drivkrefter: utrygghet og individuell konkurranse

Det er ikke bare arbeidsgivere som har behov for å redusere fremtidig usikkerhet, også arbeidstakere står overfor dette dilemmaet. Slik jeg ser det, drives karrierelogikkens uformelle spilleregler i stor grad frem av *arbeidstakers* opplevelse av utrygghet og individuell konkurranse. I en situasjon der også høyt utdannede arbeidstakere opplever at deres tid, ytelser og prestasjoner i økende grad måles og veies (Rasmussen 2007), blir usikkerheten synlig. Men heller ikke ansatte i en tradisjonell *servicerelasjon* kan ta en privilegert posisjon for gitt ettersom utryggheten ikke trenger å være koblet til det mest ekstreme uttrykket – nemlig angsten for å miste jobben. Kanter's analyse av et stort amerikansk konsern fra tidlig 70-tall (Kanter 1993 [1977]) beskriver hvordan utrygghet og usikkerhet omkring hva som ga muligheter og hva som førte til ”dead-end jobs”, innebar at man gjorde det man kunne for å overgå hverandre i å vise frem sin dedikasjon og lojalitet gjennom tilstedeværelse og mobilitet, selv om dette ofte innebar ofring av private/familiemessige behov – også blant arbeidstakere med livslange ansettelser. Også Hochschild's analyse av et ”familievennlig” konsern viste at det ikke nødvendigvis var lønnsøkningen i seg selv eller frykt for å bli sagt opp som opprettholdt innsatsen og

involveringen i karrierespillet, men bekymringen for å ikke bli regnet som en seriøs aktør i organisasjonen. Å være en "serious player" handlet om å vise ambisjoner om å nå så høyt som mulig (også om man egentlig ikke hadde ønske om å bli toppleder), noe som innebar å investere store mengder tid i arbeidet, ofte på bekostning av familien (Hochschild 2001 [1997]).

Flere forskere har knyttet karrierelogikken og dens dilemmaer til *arbeid i den nye kapitalismen* (Sennett 1998) eller fremvekst av en *kunnskapsøkonomi* (Nilsen & Skarsbø 2009), det nye *grådige arbeidslivet* (Brandth & Kvande 2001; Kvande & Rasmussen 2007) og utviklingen av et *fleksibelt tidsregime* (Kvande 2007) – der livslange, trygge karrierer ikke lenger kan tas for gitt. Håpnos og Rasmussen (2008) beskriver utfordringer ved ansettelsesforhold av typen *seriemonogami*, der nyansatte (an)settes "på prøve". Det er opp til de utvalgte å vise seg tilliten verdig. For å vise at de var verd å satse på, endte kolleger ofte opp med å konkurrere med hverandre om å bli sett og få muligheter som kunne gi dem en posisjon i de attraktive organisasjonene. Dersom de ikke lyktes, ble de coachet ut. Dette kobles til Cappellis begrep (1999) "new deal at work", der båndene mellom bedrift og ansatte er blitt løsere.

Utviklingen fra livslange ansettelser til løsere forbindelser har sannsynligvis medført at risikoen ved å mislykkes har økt: Der man i en livslang ansettelseskontrakt risikerte å havne i en *dead-end jobb*, medfører løsere forbindelser en risiko for å bli *coachet ut*. Det er likevel et spørsmål om den underliggende *karrierelogikken* og *utrygghetens dilemma* i seg selv er et "nytt fenomen" eller om karrierelogikkens uformelle spilleregler har sitt utgangspunkt i en rasjonalitet med betydelig eldre røtter, slik Kanters analyse viser. Karrierelogikken baserer seg på en mer eller mindre eksplisitt individuell konkurranse ikke bare mellom bedrifter, men også mellom arbeidstakere – om tilgang til ulike privilegier. Når det gjelder betydningen av karrierelogikkens uformelle spilleregler, er kanskje ikke "det nye" nødvendigvis utviklingen av en ny kapitalisme eller kunnskapsøkonomi med større grad av flytende og fleksible organisasjoner – men at stadig flere arbeidstakere investerer i utdanninger og karriereløp som innebærer at de får mer å konkurrere om (både i form av grad av selvrealisering og flere karrieremuligheter, forfremmelser, prestisje og lønnsøkninger) – og dermed også mer å tape dersom de ikke følger spillereglene. En dansk studie finner at karriereorientering (ønske om en interessant jobb med mulighet for avansement og god lønn der man kan utrette noe) har blitt mer utbredt over de siste tiår på bekostning av

lønnsarbeiderorientering (der trygghet og arbeidstid står i fokus). Dette forklares i første rekke med strukturelle forandringer i sammensetningen av arbeidsstyrken.

Karriereorienteringen øker svakt også innenfor ulike yrker, men først og fremst er det færre som definerer seg som faglærte og ufaglærte arbeidere og flere som definerer seg som ledere og selvstendige (Holm & Jæger 2008).

Spillereglenes uttrykk: mobilitet, tid, fleksibilitet og synlighet

Nøyaktig hvordan spillereglene er utformet, hva som teller og telles, og på hvilke måter dette kommer til uttrykk i ulike arbeidsorganisasjoner eller profesjoner i ulike land – vil være et empirisk spørsmål som må undersøkes i det enkelte tilfellet. Med utgangspunkt i tidligere studier kan imidlertid tre kjennetegn identifiseres på tvers av land og arbeidsorganisasjoner, nemlig 1) mobilitet, 2) tid og fleksibilitet og 3) synlighet. Flere studier fremhever betydningen av *geografisk mobilitet* for karriereutvikling (Guillaume & Pochic 2009; Hochschild 2000 [1997]; Kanter 1993 [1977]). Dette gjelder særlig i store industrikonsern, der opprykk på karrierestigen innebærer flytting mellom ulike fabrikkområder i hjemlandet, utestasjonering i utlandet og perioder ved hovedkontoret. I tillegg kan mobilitetskrav omhandle forventning om å håndtere mange reisedøgn (se f.eks. Halrynjo 2007; Kvande 2007). *Tid og fleksibilitet* er tilbakevendende tema i studier av arbeid-familiekonflikt uavhengig av bransje. Flere studier viser at arbeidstakere blir vurdert etter *hvor mange timer en er villig til å jobbe* og i hvilken grad arbeidet har første prioritet. Det handler om villighet til å arbeide ubetalt på kvelds- og nattestid og i helger, deltakelse i sosiale arrangement og hvor tidlig man kommer om morgenen. Lange arbeidsdager representerer en symbolsk mening som signaliserer 'excellence' og dedikasjon (Børve 2007; Børve & Kvande 2007; Guillaume & Pochic 2009b; Halrynjo 2009; Håpnes & Rasmussen 2008; Kvande 2009; Nilsen & Skarsbø 2009; Rasmussen 2002; Russell, O'Connell & McGinnity 2009; Watts 2009). Andre studier fremhever betydningen av *synlighet*, både gjennom fysisk tilstedeværelse og gjennom evnen til å gjøre oppmerksom på seg selv, sin dedikasjon og sin tidsmessige fleksibilitet, samt iveren til å påta seg nye arbeidsoppgaver eller initiere egne prosjekter – i tillegg til den vanlige jobben – som alle fremsto som avgjørende for å gjøre karriere (Børve & Kvande 2006; Halrynjo 2004; 2007; 2009; Halrynjo & Lyng 2009; Holt et al. 2006; Håpnes & Rasmussen 2008).

Spillet og den symbolske kapitalen innad i et spesifikt felt er ikke nødvendigvis statisk: Ifølge en Bourdieu-inspirert fortolkning kan spillerne spille for å øke eller opprettholde kapitalen sin (trumfkortene sine) i samsvar med de underforståtte reglene – men de kan også forsøke å omforme, helt eller delvis, de innebygde reglene i spillet, f.eks. gjennom å endre den relative verdien av kortene, hva det koster å veksle inn til ulike former for kapital (Bourdieu & Wacquant 1993). Men endring i spillereglens uttrykk (f. eks krav til tilstedeværelse) innebærer ikke nødvendigvis endring i de grunnleggende drivkreftene (presset fra den individualiserte konkurransen): Mens det tidligere var viktig å være fysisk tilstede på jobb (såkalt *face time*), også når det ikke var noe reelt å gjøre (se f.eks. Halrynjo 2004; 2007; Hochschild 2001 [1997]; Kanter 1993 [1977]), er det grunn til å tro at dette er i ferd med å endres slik at fysisk tilstedeværelse i seg selv ikke gir like høy status som tidligere. Utviklingen av ny teknologi har også medført at synliggjøring av jobbededikasjon ikke nødvendigvis er relatert til å være *på jobben* (Håpnes & Rasmussen 2007). Men selv om status ikke nødvendigvis kobles til tidspunktet for når lyset på kontoret tennes om morgenen og slukkes på kvelden, behøver ikke det bety at man dermed er fritatt fra kravet om å være ”alltid beredt”: Når de ansatte blir gjort ansvarlige for resultatet av arbeidet, blir tiden de bruker deres eget ansvar og den blir avhengig av den enkeltes ressurser (Kvande & Rasmussen 2007). For å sette det på spissen: Man kan gjerne hente i barnehagen og være hjemme med sykt barn, så lenge det ikke går utover kravene til å fakturere, levere resultater til avtalt tid og stille opplagt og forberedt i møter med kolleger, sjefen og kunder når det måtte kreves. Mens det på 90-tallet var fokus på å øke den tidsmessige fleksibiliteten for å minske arbeid-familiekonflikten, er man i dag mer opptatt av hvordan man kan håndtere fleksibiliteten slik at ikke arbeid og fritid flyter sammen (Emerek & Holt 2008).

Familievennlige ordninger i møte med karrierelogikkens spilleregler

Tidligere norske og internasjonale studier av kvinners og menns ulike bruk av familievennlige ordninger har ikke benyttet begrepet ”karrierelogikkens spilleregler”. Med dette perspektivet er det imidlertid mulig å identifisere det gjentakende dilemmaet som oppstår når familievennlige tiltak bryter med de rådende spillereglene. Jeg presenterer her noen eksempler fra nyere studier: En britisk studie av 31 kvinnelige sivilingeniører konkluderer med at til tross for uttrykt misnøye med økende tidskrav, ble ansatte som tok i bruk strategier for å balansere familie og arbeidsliv stigmatisert for å bryte med profesjonens normer. Også en fransk studie fant at når unge kvinnelige ledere med barn

stilte krav om arbeid-familiebalanse, ble de kanalisert inn i typiske kvinneområder med få karrieremuligheter. Familieorientering ble tolket som en selvvalgt og eksplisitt utmelding fra konkurransen om makt, muligheter og posisjoner (Guillaume & Pochic 2009). En norsk studie av arbeidstakere ansatt henholdsvis på et sosialkontor og i et multinasjonalt selskap i privat sektor, fant at selv om informantene også i privat sektor hadde begrenset arbeidsinnsatsen etter at de fikk barn, ga de samtidig klart uttrykk for at ”jo mer du jobber, jo større sjanse har du for suksess og jo større sannsynlighet for at du får mer lønn og jo større sannsynlighet for opprykk” (Nilsen & Skarsbø 2009:150). I en norsk studie av par med små barn (Lilleaas 2006), synliggjøres det hvordan fedrene snakket om jobben som en kamparena der man konkurrerer om førsteplassen. Konkurransen ble beskrevet som utfordrende, spennende og lærerik, men samtidig bidro de uformelle reglene på arbeidsplassen til at medarbeidere som ikke var til stede utover kveldene opplevde at de mistet både kontroll og sjansen til å stige i gradene (Lilleaas 2006). Referanser til toppidrett går igjen i flere studier: det handler om å kvalifisere seg til Champions League (Børve & Kvande 2006) og prioritere egentrening på toppen av den organiserte treningen (Håpnes & Rasmussen 2007).

En irsk studie av effekten av ulike arbeid-familietiltak (deltidsarbeid versus mulighet til å jobbe hjemmefra) på opplevd arbeidspress og konflikt mellom arbeid og familie/fritid, (Russell et al. 2009), viser at de som opplevde høyest press og konflikt var småbarnsforeldre med høy utdanning, særlig ansatte på ledelsesnivå med prestasjonsbaserte vurderinger. Arbeidstakere som i utgangspunktet hadde krevende jobber med lange arbeidsuker, var blant dem som i størst grad benytter seg av muligheten til å jobbe hjemmefra – og effekten var økt opplevelse av både arbeidspress og arbeid-familiekonflikt. Det eneste tiltaket som faktisk viste en klar reduksjon av jobbstress og arbeid-familiekonflikt var bruk av deltid – blant kvinner. Russell et al. (2009) hevder at disse resultatene bidrar til å så tvil om hvorvidt muligheten til å jobbe hjemmefra er et egnet tiltak for å forene arbeid og familie, og foreslår i stedet lovfesting av retten til å jobbe deltid – særlig for arbeidstakere med omsorgsansvar. Imidlertid nevner studien også omkostningene av deltidsarbeid i form av økonomisk utrygghet og begrensede karrieremuligheter – noe som særlig rammer kvinner, ettersom mødre i større grad jobber deltid, mens fedre i større grad jobber ekstra hjemmefra.

Denne forskjellen i arbeid-familietilpasning synliggjøres også i en norsk studie av ansatte i et IT-selskap (Håpnes & Rasmussen 2007): Mens småbarnsmødrene jobbet redusert og tok

det tradisjonelle ansvaret for at jobb og familieliv hang i hop, jobbet småbarnsfedrene fulltid, i tillegg til ekstra investering i forskning og publisering som ga tilgang til prosjekter, nettverk og spennende samarbeid. Det var ingen tvang, og mødrene i studien opplevde seg ikke straffet. Det var imidlertid en forventning om at de som ville være med på ”vinnerteamet” måtte prioritere ”egentrening” i tillegg til den ”organiserte treningen” på dagtid. Fedrene kunne gjerne gå tidlig for å hente i barnehagen, men det var liten toleranse for å redusere den totale innsatsen og prestasjonen. Mye av ”mertiden” ble usynlig fordi den ble utført hjemmefra og ikke registrert i timelistene, og det opplevde stresset og presset blant fedrene var høyt.

Disse studiene illustrerer dermed de motsetningsfylte spillereglene; ved å jobbe ekstra hjemmefra blir det mulig å følge karrierelogikkens spilleregler med høye krav til innsats, dedikasjon og prestasjoner – også i småbarnsfasen. Denne tilpasningen brukes typisk av fedre i ledende posisjoner, uten at det bidrar til å redusere arbeidspress eller arbeid-familiekonflikt, tvert imot øker opplevelsen av press og konflikt blant de som benytter seg av denne muligheten. Deltidsarbeid gjør det derimot mulig å oppfylle foreldreskapets forventninger med tid til familie – og redusert arbeidspress og arbeid-familiekonflikt. Men denne tilpasningen medfører også risiko for brudd med karrierelogikkens spilleregler, og benyttes typisk av mødre med lavere grad av karriererealisering.

Karrierelogikk versus tilretteleggingslogikk

Et dilemma for høyt utdannede mødre (og også enkelte grupper av fedre) er at parallelt med økte forventninger til investering og avkastning i forhold til arbeidsliv og karriere, har også forventningene til investering i foreldreskapet økt (se f.eks. Blair-Loy 2003; Ellingsæter 2005a; Hays 1996; Jacobs & Gerson 2004). Et intensivert foreldreskap innebærer at foreldre (som oftest mødre) ikke bare er ansvarlige for direkte omsorg og livsopphold, men også for alle aspekter av barnas emosjonelle og intellektuelle utvikling – og i stigende grad for barnas sosiale suksess (Jacobs & Gerson 2004). Foreldres tid til barn er blitt et grenseløst prosjekt, både i kvalitativ og kvantitativ forstand. Ettersom den kvalitative dimensjonen er vanskelig å måle, blir idealet mest mulig tid til barn (Ellingsæter 2009). Disse kravene kan innbære en umulig posisjon når jobbdedikasjon defineres som familieforsømmelse og familieinvolvering som mangel på jobbdedikasjon (Jacobs & Gerson 2004).

Denne dobbeltheten gjenspeiles også i motsetningen mellom en karrierelogikk og en tilretteleggingslogikk: Avlastning av oppgaver og ansvar og begrensning av arbeidstakers tid på jobb (ordninger som gjør at man blir *utbyttbar*) står i fokus når det gjelder å oppnå en bedre arbeid-familiebalanse, mens det å bli sett som en dedikert og *uerstattelig* medarbeider som til enhver tid kan levere og prestere bedre enn andre, gir uttelling innenfor en karrierelogikk. Amerikanske studier viser at familievennlige ordninger har sine omkostninger. Bedrifter som lykkes best med å få frem kvinnelige ledere, er ikke de samme som tilbyr familievennlige ordninger (Hochschild 2000 [1997]; Jacobs & Gerson 2004).

Mens tidskravene gjerne er størst i bedrifter og profesjoner med *karrierekultur*, er de lettest å regulere innenfor en *jobbkultur* (se f.eks. Holt et al. 2006; Nilsen & Skarsbø 2009; Olsen 2005). I en kollektivistisk jobblogikk med klare grenser mellom jobb og hjem, fungerer tiltak som nettopp handler om arbeidstakers rett til å begrense arbeidstid og -innsats for å kunne tilbringe mer tid til å håndtere omsorgsoppgaver – uten å risikere oppsigelse eller tap av ansettelsesgodter. Innenfor en karrierekultur der fremtidige karrieremuligheter og ikke bare retten til å beholde jobben står sentralt, er dette imidlertid mer problematisk. Arbeidstakerne selger ikke bare tiden sin, men kompetanse og prestasjoner. Dette betyr ikke at tid blir irrelevant, men i stedet for at tid og grad av fleksibilitet blir gjenstand for forhandling med arbeidsgiver, blir muligheten til å investere tid og fleksibilitet et konkurransefortrinn i knivingen med interne og eksterne kolleger. Grensene mellom jobb og hjem er friere, men også mer uklare og krevende – nettopp fordi karrierelogikken er langt mer resultat- og prestasjonsorientert enn jobblogikken.

Grensesetting: overfor hvem og hva?

Avhandlingen søker å utdype forståelsen av hvorfor familievennlig grensesetting overfor jobben er så vanskelig å realisere. Tidligere studier (f.eks. Crompton 2006) har vist hvordan det å overlate egne oppgaver til andre kolleger vil være *ukollegialt* og ”dårlig gjort” – alle må ta sin del av byrden, det handler om plikt og press fra grådige arbeidsgivere. Så lenge det ikke er flere ansatte å fordele arbeidet på, blir arbeidsmengden så stor at alle må jobbe lange dager. Å gå hjem tidligere ville være urettferdig mot de som blir sittende igjen med enda større arbeidsbyrde. Andre studier fremhever *lystprinsippet* og opplevelsen av arbeidslivet som et sted for kreativ utfoldelse der man blir sett og verdsatt i motsetning til familielivets rutiner og strev (Brandth & Kvande 2003; Brandth, Bungum & Kvande 2005; Halrynjo

2004; Hochschild 2001 [1997]; Holt et al. 2006). Dette kan sees i lys av det som har vært kalt de ”forførende og grådige elementene” i visse deler av dagens arbeidsliv (Brandth & Kvande 2003; Forseth & Rasmussen 2002; Kvande 1999a; Kvande 1999b; Rasmussen 2002; Sørensen 2002; Sørhaug 1996). Når arbeidet individualiseres og hver enkelt blir ansvarliggjort, blir det vanskeligere å komme fra. I en slik kontekst blir grensesetting viktig – men også vanskelig. Her argumenteres det for at særlig fedre trenger mer hjelp fra staten for å sette grenser overfor arbeidsgiver og gjøre det legitimt å prioritere omsorgsansvar på bekostning av jobben (Brandth & Kvande 2003).

Mens tidligere studier har understreket behovet for å få hjelp til å sette grenser overfor arbeidsgiver og kolleger eller egen lyst, retter avhandlingen søkelyset mot den kanskje vanskeligste og mest avgjørende formen for grensesetting, nemlig når det å ta i bruk familievennlige ordninger innebærer å sette grenser for egen fremtidig karriererealisering. Avhandlingen studerer betydningen av en *konkurranselogikk* som ikke bare omhandler konkurranse på bedriftsnivå, men også en individualisert konkurranse mellom interne og eksterne kolleger basert på spilleregler der den arbeidstakeren som kan levere mest, best og raskest vinner de nye mulighetene.

Oppsummering

Innledningsvis stilte jeg spørsmålet om hva som skjer med høyt utdannede kvinners og menns karriererealisering når de får barn – og hvordan tilpasningene kan forklares. Historien om Anna illustrerer hvordan en stor bedrift som aktivt profilerer seg på arbeid-familietilrettelegging og nedtoner interessekonflikte, likevel kan reproducere sterkt ulikestilte praksiser. Kjønnede forventninger til en nybakt tobarnsmor versus en nybakt tobarnsfar spiller en klar rolle, men de gjenspeiler også betydningen av kjønnede betingelser knyttet til hvem som har en partner som faktisk tar hovedansvaret hjemme. Annas tilfelle er ekstremt, hun sluttet faktisk i jobben og ble hjemmeværende med ansvaret for familien, mens mannens karriere ”tok av” – og hun ble erstattet av en nybakt tobarnsfar med en mindre karriereorientert samlivspartner. Dette eksempelet på en glidende kjønnsarbeidsdeling både i familien og i arbeidsorganisasjonen har foregått på tross av at alle involverte hadde eliteutdanning og lovende karrierer i utgangspunktet. Historien er interessant fordi den illustrerer hvordan ulikestilte og diskriminerende praksiser kan

forekomme, nettopp i ”familievennlige” bedrifter – der den som rammes også har alt å tape på å synliggjøre egen sak.

Gjennom avhandlingens fire artikler tar jeg utgangspunkt i de tre samfunnsmessige utviklingstrekkene (kvinneres økte utdanningsnivå, menns nye fedrerolle og utviklingen av familievennlige rettigheter og ordninger både på samfunns- og arbeidsplassnivå) og undersøker i hvilken grad disse samfunnsendringene har medført at vi nå kan snakke om et likestilt arbeidsliv blant høyt utdannede – eller om og på hvilke måter det likevel foregår en gradvis kjønnsarbeidsdeling på den enkelte arbeidsplass og i den enkelte familie. Avhandlingen undersøker også i hvilken grad den glidende kjønnsarbeidsdelingen best kan forstås i lys av kjønnede preferanser eller kjønnede betingelser. Begrepet ”karrierelogikkens spilleregler” som avhandlingen introduserer, søker å bidra til en bedre forståelse av hvorfor og hvordan bruk av familievennlige tilpasninger kan opprettholde ulike betingelser for å lykkes med karriere – til tross for gjennomgripende samfunnsmessige endringer som burde legge forholdene til rette for likestilt deltakelse i arbeidsliv og familieliv.

3. Data og metode – et triangulert design

Avhandlingen trekker på fire datasett som er særlig egnet for å studere betingelsene for mødres og fedres arbeid-familietilpasninger – og konsekvensene av dem. Til sammen representerer datasettene et utvalg kvinner og menn som kan sees som representanter for det utvidete mulighetsrommet som de tre samfunnstrendene (økt utdanningsnivå blant kvinner, utvidet manns- /fedrerolle og økt fokus på arbeid-familievennlig tilrettelegging) kan ha bidratt til å skape. For å forstå hvordan konflikten mellom arbeid og familie kan opprettholdes og reaktualiseres, utforskes *karrierelogikkens spilleregler*, dvs. hvilke egenskaper, tilpasninger og ressurser som reelt sett belønnes med avansement eller andre former for karrieresuksess i en gitt bransje eller arbeidsorganisasjon. Avhandlingen ønsker å bidra til å utdype forståelsen av en *glidende kjønnsarbeidsdeling* – en gradvis hierarkisk (kjønns)segregering – gjennom å beskrive og tolke mønsteret av karriereposisjoner og fordeling av omsorgsansvar, samt få innsikt i prosesser og mekanismer som kan bidra til å opprettholde dette ulikestilte mønsteret. For å kunne få innsikt i ulike perspektiver og nivåer ved dette komplekse fenomenet, bygger avhandlingen på et triangulert forskningsdesign.

Triangulering (Denzin 1978; Flick 2007) eller mixed methods (Tashakkori & Teddlie 2003) vil si å studere samme fenomen eller forskningsspørsmål fra ulike perspektiv. Dette innebærer å benytte ulike typer data og ulike metoder fra både kvantitative og kvalitative tradisjoner. Hensikten er å øke kvaliteten gjennom å bidra til substansiell innsikt som ikke kunne vært oppnådd med bare en metodetilnærming eller ett datasett (Flick 2007; Tashakkori & Teddlie 2003).

Bredde og dybdeforståelse

Triangulering ble tidligere fremhevet som en måte å øke validitet, reliabilitet og objektivitet ved å teste samme fenomen via ulike metoder, data og teorier (se f.eks. Denzin 1970). Validitets- og objektivitetshensynet har blitt kritisert ettersom ulike metoder også konstituerer eller belyser sitt forskningsobjekt på ulike måter (se f.eks. Fielding & Fielding 1986; Silverman 1985). Dermed er det ikke gitt at ulike metoder og forskningstradisjoner nødvendigvis vil frembringe et mer valid, nøyaktig eller objektivt forskningsresultat, derimot kan et kombinert forskningsdesign bidra med bredde- og dybdeforståelse av et

fenomen som man ellers ikke ville fått tilgang til (Fielding & Fielding 1986). Jeg benytter her ulike datasett til å belyse samme overordnede problemstilling. Det er imidlertid ikke snakk om å replisere samme undersøkelse på nye datasett, men om å utforske ulike sider ved problemstillingen ved hjelp av ulike datasett som er særlig egnet for å kunne belyse betydningen av karrierelogikkens spilleregler og spenningen mellom fremveksten av nye likestilte muligheter på den ene siden og reproduksjon av ulikestilling på den andre – gitt de tre utviklingstrendene som er beskrevet innledningsvis.

Triangulering gjennom bruk av ulike metoder og typer av data handler dermed ikke om å teste samme hypotese mot ulike metoder, men om å få tilgang til kunnskap på ulike nivåer som kan gi grunnlag for dybdefortolkning av et fenomen (Denzin 1989; Flick 2007). Komplementaritetsmodellen – i motsetning til en gjensidig valideringsmodell (Erzberger & Kelle 2003) – tar nettopp utgangspunkt i at ulike metoder kan relateres til ulike aspekter ved et forskningsspørsmål. Dermed handler det ikke om konvergerende versus divergerende, men om supplementære funn, fortolkninger og konklusjoner. Dette er også perspektivet som ligger til grunn for denne avhandlingen. Kvantitative data benyttes for å kartlegge og beskrive mønstre og sammenhenger, mens kvalitative data i hovedsak benyttes for å få innsikt i prosesser og mekanismer som kan bidra til å opprettholde mønstrene. Vitenskapsteoretisk kan denne tilnærmingen plasseres innenfor et konstruktivistisk perspektiv. I denne sammenhengen vil det si å utforske hvordan virkelighetsforståelser skapes og videre hvordan det studerte fenomenet inngår i større, ofte skjulte posisjoner, mønstre, situasjoner og relasjoner. Det handler om å utforske forskjeller og distinksjoner mellom mennesker i lys av makthierarkier, mekanismer og prosesser som opprettholder og viderefører forskjellene og distinksjonene (Charmaz 2006). Dette perspektivet innebærer også en forståelse av at både ulike metoder, men også ulike fortolkninger basert på ulike teoretiske tilnærminger vil vektlegge ulike sider ved forskningsresultatene.

Designtypologier innenfor mixed methods

Tradisjonelle inndelinger av kvantitativ og kvalitative metode fremholder gjerne kvalitativ metode som eksplorerende eller teorigenererende, mens kvantitativ metode fremstår som hypotesetestende eller teoriverifiserende⁶. En av fordelene ved mixed methods-studier er at designet åpner opp for både eksplorerende og konfirmerende tilnærmingsmåter i samme studie, både for å bekrefte en relasjon mellom variabler og for å utforske hvordan denne

relasjonen kan oppstå eller opprettholdes (Tashakkori & Teddlie 2003). Det finnes ulike måter å kombinere kvantitative og kvalitative metoder på, og ulike inndelinger eller typologier for å beskrive forskningsdesign (se f.eks. Morse 1991; Morse 2003; Tashakkori & Teddlie 2003). Her har jeg valgt å benytte en designtypologi som er videreutviklet av (Creswell et al. 2003) med utgangspunkt i Morse sin terminologi og noteringssystem (Creswell et al. 2003). Denne typologien beskriver seks hovedtyper av design for å kombinere metoder ut fra fire kriterier.

Det første kriteriet omhandler *tidspunkt for implementering* av de ulike metodene, samtidig eller sekvensielt. Det andre kriteriet omhandler hvilken metode som gis *prioritet*, om metodene er likeverdige eller om hovedvekten legges på den ene. Det tredje kriteriet fokuserer på *hvilket stadium i forskningsprosessen integrasjonen* av metodene skjer, og den siste omhandler i hvilken grad et *teoretisk perspektiv* er styrende for designet, noe som særlig er tilfelle ved aksjonsforskningsorienterte design. I denne sammenheng er det imidlertid de tre første kriteriene som er de mest relevante. Ut fra disse kriteriene utledes seks hovedtyper av mixed methods-design. I denne avhandlingen benyttes tre av designtypene, *sekvensiell eksplorerende* i artikkel 1, *samtidig innebygd design* (concurrent nested design) i artikkel 2 og *sekvensiell forklarende* (sequential explanatory) i artikkel 4 (se tabell).

Designtype	Implementeringsrekkefølge	Prioritet	Integrasjonsfase	Benyttet i avhandling
<i>Sekvensiell forklarende</i>	Kvantitativ etterfulgt av kvalitativ	Vanligvis kvantitativ, kan være kvalitativ eller likeverdig	Fortolkningsfase	KVAN → kval
<i>Sekvensiell eksplorerende</i>	Kvalitativ etterfulgt av kvantitativ	Vanligvis kvalitativ, kan være kvantitativ eller likeverdig	Fortolkningsfase	kval → KVAN
<i>Samtidig innebygd (concurrent nested)</i>	Samtidig innsamling av data	Kvantitativ eller kvalitativ	Analysefase	KVAL + kvan

Tabell 1. Oversatt og forenklet tabell etter typologien til Creswell's et al (for fullstendig tabell, se Creswell et al. 2003:224)

Artikkel 3, som består av ett kvalitativt datasett, kan karakteriseres som *enfase* (monostrand / single phase) design (Tashakkori & Teddlie 2003). De aktuelle designtypene utdypes i beskrivelsen av de ulike datasettene. I kappens konklusjon sammenstilles funn og fortolkninger fra alle artiklene i lys av den overordnede problemstillingen.

Datasett og forskningsdesign

Artikkel	1. "Alltid beredt?" Arbeids- og familiedilemmaer i møte med formelle og uformelle spilleregler. Kvande & Rasmussen (red.) 2007: <i>Arbeidslivets klemmer. Paradoksene i det nye arbeidslivet</i> . Bergen, Fagbokforlaget.	2. "Men's work-life conflict. Career, care and self-realisation: Patterns of privileges and dilemmas." <i>Gender, Work & Organization</i> (2009), Vol. 16 No. 1.	3. "Preferences, constraints or schemas of devotion? Exploring Norwegian mothers' withdrawal from high-commitment careers". <i>The British Journal of Sociology</i> (2009), Vol. 60, No. 2, 321-343. Skrevet sammen med Selma Therese Lyng.	4. "Fars forkjørsrett, mors vikeplikt? Karriere, kjønn og omsorgsansvar i eliteprofesjoner." Antatt for publisering i <i>Tidsskrift for samfunnsforskning</i> . Skrevet sammen med Selma Therese Lyng.
Datasett	1) Case "Norco" (stort norsk konsern) 30 kvalitative intervjuer Spørreskjema (N=1185) (ansatte på ledernivå) Kvinner og menn	2) Intervju og spørreskjema fra 102 menn (EU-prosjekt) Bare menn	3a) Dybdeintervju med 14 mødre som "velger bort" lovende karrierer Bare kvinner	4) Spørreskjema N= 3924 Innhentet i samarbeid med Norges Juristforbund, TEKNA og Siviløkonomene 3b) 20 dybdeintervjuer Kvinner og menn
Prosjekt	1. Oppdragsprosjekt: "Mangfold, kjønn og kompetanse"	2. EU-prosjekt: "Work Changes Gender"	3. Forskningsrådsprosjekt: "Kjønn, mestring og deltakelse i arbeidsliv og hjemmeliv. Omsorgsansvar som ekskluderende faktor?"	3. Forskningsrådsprosjekt: "Kjønn, mestring og deltakelse i arbeidsliv og hjemmeliv. Omsorgsansvar som ekskluderende faktor?"
Strategisk plassering i forhold til samfunns-messige utviklingstrekk	Konsekvenser av familievennlige tilpasninger i en arbeidsorganisasjon. Høyt utdannede kvinner vs. høyt utdannede menn	"Nye menn" og nærværende fedreskap	Høyt utdannede kvinner i karriereyrker Betydning av familievennlige velferdsordning (foreldrepermisjon)	Høyt utdannede kvinner vs. høyt utdannede menn i eliteprofesjoner
Design (Creswell et al)	Sekvensiell eksplorerende kval→ KVAN	Samtidig innebygd design (concurrent nested) eksplorerende KVAL + kvan	Enfase design / Monostrand (eksplorerende + forklarende) KVAL	Sekvensiell forklarende KVAN→ kval
Metode	Intervju og deskriptiv statistikk	Intervju (oversatte sammendrag av historier) og korrespondanse-analyse	Intervju	Intervjuer, deskriptiv statistikk og logistisk regresjon
Vedlegg	Intervjuguide og spørreskjema (Vedlegg 1 og 2)	Integrert intervjuguide og spørreskjema (Vedlegg 3 og 4)	Intervjuguide (Vedlegg 5)	Spørreskjema og samme intervjuguide som for artikkel 3 (Vedlegg 6)

Tabell 2. Skjematisk oversikt over avhandlingens artikler, datasett, design og metode.

Avhandlingen bygger på fire datasett (se tabell 2). Alle datasettene er beskrevet i artiklene, men i varierende grad. Datasett 1 og 2 er bare kortfattet beskrevet i artiklene og får derfor større plass her. Datasett 3 og 4 er allerede beskrevet mer utførlig (se artikkel 3 og 4) og vil dermed få tilsvarende mindre plass.

Datasett og design i artikkel 1: Intervju og spørreskjemadata fra et stort konsern

Dataene er basert på en delstudie fra et oppdragsprosjekt i stort konsern (se også Halrynjo 2004). Konsernet, "Norco", ønsket å dokumentere hvilken innflytelse mangfold og kjønn har på de overordnede målene i konsernet for å kunne utnytte mangfold som verdiskapende ressurs. Prosjektet hadde opprinnelig et triangulert forskningsdesign bestående av tre deler; innledende intervjuundersøkelse, kvantitativ spørreundersøkelse og kvalitativ casestudie innen utvalgte organisasjonsenheter. I avhandlingen har jeg benyttet data fra intervjuundersøkelsen og deler av materialet fra spørreundersøkelsen. Med utgangspunkt i typologien til Creswell et al. (2003), kan forskningsdesignet i artikkel 1 regnes som *sekvensiell eksplorerende* (kval → KVAN). Dette designet karakteriseres av en innledende fase basert på kvalitativ datainnsamling og analyse. Med utgangspunkt i denne utformes så en kvantitativ datainnsamling- og analysefase. Den primære hensikten med designet er å eksplorere et fenomen fra ulike innfallsvinkler. Denne tilnærmingen er særlig egnet til å utforske utbredelsen av et fenomen innenfor en valgt populasjon (Morse 1991) og benyttes gjerne i utvikling og testing av et instrument (Creswell 1999), jf. eksplorering av utbredelsen av "alltid beredt" fenomenet som karrierefremmende spilleregul og utvikling av spørreskjemaet for å måle ideelle og reelle spilleregler i en arbeidsorganisasjon (artikkel 1).

Konkret innbar dette at en kvalitativ intervjuundersøkelse ble gjennomført i første fase for å få innsikt i ulike oppfatninger av spillereglene i dette konsernet: Hva skulle til for å gjøre karriere, hvilke spesifikke egenskaper, kompetanseformer og ressurser ble oppfattet som karrierefremmende, og hva ble oppfattet som karrierehemmende? Utformingen av spørreskjemaet i fase 2 tok blant annet utgangspunkt i utsagn som fremkom i intervjuundersøkelsen for å finne ut om disse uttrykkene for – og opplevelsene av – spillereglene var representative for ansatte som var innplassert på lederstigen i konsernet. I analysen har de kvantitative dataene fått mest plass, slik at designet kan sammenfattes slik: kval → KVAN. Intervjuene har imidlertid hatt stor betydning både som premissleverandør for

utforming av spørreskjema, i fortolkning av resultatene og som konkret illustrasjon på de aktuelle dilemmaene og skillelinjene som fremkommer i den kvantitative analysen.

Intervjuene

24 av informantene (13 kvinner og 11 menn) ble, i samarbeid med Norcos personalavdeling, trukket ut fra forhåndsspesifiserte kriterier for å sikre en spredning på kjønn, alder, fartstid og stillingsnivå. Informantene kom fra fem forskjellige enheter (to ulike produksjonsenheter + teknologiutvikling, forskningsavdeling og ”trading”). I tillegg ble seks kvinner spesielt valgt ut som nøkkelinformanter på bakgrunn av sin erfaring og posisjon i selskapet. Alle informantene fikk tilsendt informasjon om prosjektet og informasjon om hvilke temaer som ville bli berørt. Fire forskere var involvert i første del av prosjektet. På de første intervjuene var to forskere til stede, én som intervjuer og én som observatør for å kvalitetssikre og samkjøre intervjuprosessen. Intervjuene tok utgangspunkt i en felles intervjuguide (se vedlegg 1). Sentrale temaer var opplevd bruk av kompetanse, arbeidsformer, bedriftskultur, lederroller og forholdet mellom arbeid og familie. Alle intervjuene dekket de samme temaene. Intervjuguiden ble imidlertid ikke fulgt slavisk, men tilpasset de ulike informantenes arbeids- og livssituasjon. Alle intervjuene ble gjennomført i arbeidstiden på informantenes arbeidsplass, enten på den enkeltes kontor eller på et møterom. Informantene fremsto som komfortable med å snakke om egen jobb, arbeidsoppgaver og kompetanse. Bedriftskulturen og da særlig dens problematiske sider kunne være et mer følsomt tema, her varierte åpenheten blant informantene. Arbeid-familietematikken kunne være utfordrende å introdusere, ikke alle informantene var forberedt på å snakke om privatlivet sitt i en jobbintern kontekst, men når de først kom i gang, fremsto det å snakke om egen tilpasning til arbeid og familie som engasjerende. Intervjuene var ment å vare i omkring halvannen time, men flere intervjuer varte lengre. Intervjuene ble tatt opp på bånd, men i og med at dette i utgangspunktet var et oppdragsprosjekt, der intervjuene i første rekke skulle benyttes som grunnlag for å utvikle organisasjonsnært og relevant spørreskjema – i tillegg til bruk i organisasjonsintern refleksjon og diskusjon på læringsseminarer for utvalgte ansatte – ble bare intervjuutdrag med sentrale tematiske elementer skrevet ut.

Spørreskjemaundersøkelsen

Hvordan kan man kartlegge uformelle spilleregler i en organisasjon? Bedriftskultur og dens konsekvenser for kvinners og menns karriere har hovedsakelig blitt studert kvalitativt (Guillaume & Pochic 2009; Hochschild 2000 [1997]; Håpnes & Rasmussen 2007; Kanter 1993 [1977]). I denne studien ønsket jeg å finne inntak til å studere uformelle spilleregler også kvantitativt. Med basis i intervjumaterialet dannet det seg et motsetningsfylt bilde mellom egenskaper og ressurser som ble vurdert som individuelt karrierefremmende – og egenskaper og ressurser som ble vurdert som viktige og ønskelige for konsernet. I spørreskjemastudien ønsket jeg å forsøke å finne inntak til å kartlegge om dette motsetningsfylte bilde var representativt i organisasjonen. For å kunne si noe om spillereglens betydning for karriere ble det også viktig å kartlegge tids-, fleksibilitets- og mobilitetspraksis blant de som hadde lyktes i karrierehierarkiet versus de som ikke hadde gjort det. Ved å ta utgangspunkt i sentrale problemstillinger fra intervjustudien i utviklingen av spørreskjemaet, fikk undersøkelsen høy grad av relevans for respondentene i det aktuelle konsernet. Denne strategien har dessverre også medført lav sammenlignbarhet med andre studier på konkrete spørsmål og spørsmålsbatterier.

Spørreskjema ble sendt ut elektronisk eller postalt til 5100 medarbeidere på alle nivå i tre divisjoner i konsernet, hvorav 3375 svarte (svarprosent på 66). Av de 3375 som svarte på undersøkelsen, var 1192 innplassert på konsernets lederstige fra konsulent- og avdelingsingeniørnivå til direktørnivå. 7 av disse måtte forkastes på grunn av manglende opplysninger på variablene alder og stillingsnivå. Av hensyn til konsernets anonymitet er det en anonymisert versjon av spørreskjemaet som legges ved, der navn på selskapet og dets spesifikke divisjoner er fjernet (se vedlegg 2).

Å benytte datamaterialet fra oppdragsprosjekter kan ha noen spesifikke utfordringer ettersom organisasjonen er oppdragsgiver og skal ha nytte av resultatene. Vi fikk imidlertid frie tøyler ved utforming av intervjuguide og spørreskjema og hjelp til å trekke ut intervjukandidater med god spredning på kjønn, stillingsnivå og ansiennitet i ulike deler av konsernet. I tillegg fikk vi også tilgang til å intervju kvinnelige ansatte som hadde hatt problematiske erfaringer i konsernet. Det er gjerne ”foregangskonsern”, der i alle fall enkelte deler av organisasjonen ønsker å ta problemstillinger knyttet til likestilling og arbeid-familie på alvor, som involverer seg i slike forskningsprosjekter. Både intervjuinformanter og spørreskjemarespondenter ble lovet anonymitet. Det kan likevel ikke

utelukkes at det for enkelte ble opplevd som viktig å fremstå som en lojal og attraktiv ansatt. Til tross for dette viser funnene relativt stor åpenhet om problemer og dilemmaer og avdekker stor avstand mellom idealer og realiteter. Høy svarprosent og god spredning på intervjuinformanter skulle tyde på et representativt bilde av situasjonen i Norco på det aktuelle tidspunkt.

Analysen – utvikling av typologi

Mens oppdragsprosjektet hadde et bredt nedslagsfelt, er hensikten med denne artikkelen å benytte deler av materialet fra prosjektet for å studere betydningen av uformelle spilleregler for utvikling av karriere innad i et stort konsern. Fokuset i artikkelen rettes mot å utforske betingelser for karriere for en ny generasjon arbeidstakere med høy utdanning og forventning om å få karrieremessig uttelling for denne, samtidig som de også har større grad av omsorgsansvar og forpliktelser på hjemmebane enn det som har vært vanlig blant eldre ”generasjoner” arbeidstakere i konsernet. Analysen har til hensikt å utforske og kartlegge mønstre, ikke isolere og teste enkeltvariablers effekt på karrieremuligheter. Med dette som utgangspunkt, etableres først en krysstabell der fire posisjoner konstruert på bakgrunn av alder (over og under 40 år) og stillingsnivå (lavere stillingsnivå t.o.m. seniorkonsulent / senioringeniør versus høyere stillingsnivå, avdelingssjef t.o.m. direktør). For å ha mulighet til å signifikant teste forskjellene mellom de ulike gruppene i materialet, har jeg konstruert variabelen *status* på bakgrunn av krysstabellen over alder og stillingsnivå. Denne variabelen har fire verdier som utgjør de fire gruppene⁷ som studeres i artikkel 1.

Datasett og design i artikkel 2: Intervju med spørreskjemaer fra et EU-prosjekt

Artikkel 2 har hentet data fra et eksplorerende EU-prosjekt som handlet om å utforske det utvidete mulighetsrommet for menn i lys av nye former for tilpasning til arbeid, likestilling og livskvalitet. Prosjektet som besto av flere delprosjekter, var rettet inn mot å utforske nye sjanser og muligheter, men inkluderte også et perspektiv på risiko og sosiale omkostninger (se Puchert et al.). I det delprosjektet som artikkel 2 har hentet data fra, sto betydningen av organisatoriske faktorer sentralt. Den opprinnelige målsetningen var å identifisere organisasjoner som kombinerte innovative arbeidsformer med likestillingspraksis. I praksis viste det seg at disse kriteriene var vanskelige å tilfredsstille, ettersom likestillingstiltak i bedrifter og organisasjoner typisk var rettet inn mot kvinner, i tillegg viste det seg at nye arbeidsformer og arbeidstilpasninger ikke nødvendigvis sammenfalt

med likestillingshensyn. Det originale designet ble fulgt i to av de deltagende landene (Spania og Østerrike), mens forskningsgruppene i de øvrige landene (Norge, Tyskland og Israel) endte opp med et utvalg av organisasjoner i offentlig og privat sektor, som ikke nødvendigvis tilfredsstilte ”beste praksis” kriteriet. Forskningsgruppen i Bulgaria hadde store problemer med rekruttering av organisasjoner og valgte i stedet en løsning med individuell rekruttering av menn. Endringene i prosjektdesignet gjorde det vanskelig å gå i dybden på organisatoriske faktorer og vise hvordan nye former for arbeid og arbeidstilpasning blant menn kunne bidra til økt likestilling og livskvalitet på tvers av land og kulturer. Til gjengjeld endte utvalget opp med å inkludere mer av den ”faktiske spredningen” blant menn, ettersom både overtid, normaltids- og deltidsarbeidende menn – både med og uten omsorgsansvar – ble inkludert. Utvalget av menn er ikke representativt, og resultatene fra studien kan ikke benyttes til å si noe om utbredelse av de ulike tilpasningene, men nettopp spredningen i utvalget der også de ”nye mennene” er sterkt representert, gjør at studien egner seg til å eksplorere opplevde dilemmaer, omkostninger og muligheter blant menn i *ulike arbeid-familieposisjoner*.

Designet

Internt i organisasjonene ble det søkt etter menn som enten hadde tatt foreldrepermisjon eller andre former for omsorgsansvar – eller som befant seg i atypiske arbeidssituasjoner som deltid, freelancetilknytning eller lignende. Intervjuene ble gjennomført med utgangspunkt i en felles intervjuguide med innbakte standardiserte spørreskjemaer (se vedlegg 3 og 4), oversatt til ulike språk av de enkelte forskergruppene. Ut fra designtypologien til Creswell et al. (2003) kan dette designet identifiseres som et *samtidig innebygd design* (KVAL + kvan) der kvalitative og kvantitative data innhentes på samme tid. I dette designet er det én metode (kvantitativ eller kvalitativ) som dominerer utformingen av designet, mens den andre metoden inkluderes for å sikre andre former for informasjon. Designet i artikkel 2 var primært kvalitativt, med fokus på mennenes fortellinger og opplevelser. Imidlertid var spørreskjemaer inkludert for å sikre detaljert bakgrunnsinformasjon om informantene og kartlegging av spesifikk fordeling av ulike oppgaver og opplevelser av fornøydhet.

Standardiserte spørreskjemaer basert på tidligere forskning kan bidra til å sikre kvalitet og validitet, men samtidig kan relevanskriteriet vise seg å være vanskelig å oppfylle, når spørreskjemaer utviklet og testet i én kultur skal oversettes og benyttes i en annen. Særlig de

standardiserte spørreskjemaene som målte holdninger til kjønnsroller og opplevelse av sammenheng og konsistens i livet, viste seg å være problematiske å svare på. Mangelen på kontekst, eller opplevelse av en ikke-relevant kontekst, skapte forvirring og usikkerhet. Ettersom spørreskjemaene ble utfylt i en intervjusituasjon, var det mulig for mennene å stille spørsmål dersom de var usikre på hva som mentes med ulike spørsmål og begreper. Imidlertid er det vanskelig å kontrollere for at ulike intervjuere i ulike land forstår og tolker spørsmålene ulikt, på tross av flere forskersamlinger der samordning var målet. På bakgrunn av dette ble disse dataene ikke sterkt vektlagt i analysen til artikkel 2.

Intervjuene ble tatt opp på bånd, men i stedet for full transkribering med oversettelse til engelsk ble det av ressurs hensyn satset på kortfattede beskrivelser av den enkelte manns livssituasjon med fokus på tilpasning til arbeid, familie og selvrealisering. I tillegg har jeg benyttet kvantifiserbar informasjon fra spørreskjemaene og bakgrunnsinformasjon fra intervjuene.

Analysen

Artikkelen har til hensikt å studere menns tilpasninger til jobb, familie og selvrealisering, i tillegg til å utforske deres opplevelser av dilemmaer og muligheter i de ulike posisjonene. I analysen av materialet har jeg har forsøkt å håndtere utfordringen med usikker datakvalitet ved å fokusere på ”substansielle” data der mennene beskriver sin egen tilpasning til henholdsvis arbeid og familie og opplevelser av frustrasjon og fornøydhet med denne situasjonen. Et materiale bestående av oversatte, kortfattede beskrivelser av 102 menns livssituasjon, samlet inn via seks ulike forskergrupper, er vanskelig å nærme seg via tradisjonell kvalitativ analyse. I artikkel 2 har jeg valgt å benytte korrespondanseanalyse som metode for å integrere kvalitative og kvantitative data. En utfordring med *sammenfallende innebygd design* knyttes til behovet for å transformere ulike typer data på en slik måte at de kan integreres (Creswell et al. 2003). Den systematiske kartleggingen av faktisk tilpasning til arbeid, familie og fritid gjorde det imidlertid mulig å legge informasjonen inn i en SPSS-database og importere denne videre over til STATlab som muliggjør kjøring av korrespondanseanalyse. Korrespondanseanalyse er en metode som åpner opp for å strukturere både kvalitative og kvantitative data langs sentrale dimensjoner og behandle observerte variabler som delvis manifestasjoner av latente sosiale fenomen. Med korrespondanseanalyse som strukturerende verktøy ble det dermed mulig å identifisere posisjoner i materialet i lys av mennenes tilpasning til dimensjonene arbeid og

omsorgsansvar. I analysen kombineres kvantitative og kvalitative data for å utvikle en typologi av arbeid-familietilpasninger. På grunnlag av data om tid brukt på jobb (nåværende arbeidstid og tidligere erfaringer med redusert arbeidstid) og tid brukt på omsorgs-/familiearbeid (omsorg for barn, fordeling av husarbeid og om man har tatt foreldrepermisjon), konstrueres kartet over tilpasning til jobb og omsorgsansvar. I og med at korrespondanseanalysen ikke bare utforsker mønsteret av kjennetegn, men også mønsteret av individer, kan mennenes ”historier” benyttes til å utdype og fargelegge bildet av opplevelser av muligheter og dilemmaer innenfor de ulike posisjonene (se artikkel 2).

Datasekk og design i artikkel 3 og 4: Intervjuer og spørreskjema fra et forskningsrådsprosjekt

Det forskningsrådsfinansierte prosjektet hadde til hensikt å bygge videre på resultatene fra konsernstudien og utforske problemstillingen mer generelt. Erfaringer med enkeltbedrifters behov for ivaretagelse av eget omdømme – og ønske om å identifisere mer generelle mekanismer, bidro til at det ble viktig å benytte andre rekrutteringsstrategier for datainnsamling, som rekruttering via snøballmetode og profesjonsorganisasjoner. Prosjektet hadde i utgangspunktet et ønske om å kartlegge og utforske ulike arbeidslivs- og hjemmelivstilpasninger blant høyt utdannede arbeidstakere med og uten omsorgsansvar. En viktig hensikt var å identifisere og tydeliggjøre dilemmaer, muligheter og omkostninger knyttet til investering i henholdsvis arbeidsliv og hjemmeliv og å kartlegge betydningen av omsorgsansvar for barn for kvinners og menns karriererealisering uavhengig av spesifikk arbeidsorganisasjon.

Intervjuene

Intervjustudien ble gjennomført i samarbeid med kollega Selma Therese Lyng og hadde et særlig fokus på høyt utdannede mødre og fedre ansatt i ”high commitment” organisasjoner der man kan anta at konfrontasjoner mellom karriere og omsorgsansvar aksentueres. Materialet fra dette delprosjektet består totalt av 42 semistrukturerte intervjuer (25 kvinner og 17 menn), hovedsakelig advokater og konsulenter som jobbet i, eller hadde tidligere jobberfaring fra, firmaer/arbeidsorganisasjoner med høy status og høyt arbeidspress. I tillegg ble 5 ledere intervjuet.⁸ Informantene ble rekruttert fra ulike nettverk og firmaer. Spørsmålene i intervjuguiden fokuserte på jobbens betydning, karriereutvikling, prioriteringer og valg, strategier for å balansere jobb og familieliv, utfordringer og

dilemmaer i hverdagen, jobbkulturer i arbeidsorganisasjoner, osv. (se vedlegg 5). Intervjuene ble i hovedsak gjennomført på informantenes arbeidsplass, mens informanter i foreldrepermisjon ble intervjuet hjemme. To intervju ble gjennomført på Arbeidsforskningsinstituttet. En utfordring med å intervju arbeidstakere i skvis mellom arbeid og familie er at det kan være vanskelig for informantene å sette av tid til å bli intervjuet i en presset og til dels uforutsigbar hverdag. Ved flere anledninger måtte intervjuet utsettes på kort varsel og flere intervjuer måtte legges til spesielle tidspunkt, f.eks. kl. syv om morgenen. Mange informanter poengterte at én time var det lengste de kunne strekke seg til, men når intervjuet først var i gang, viste det seg at de aller fleste varte godt utover dette, fra 1½ til 2½ time. Intervjuene ble tatt opp på bånd og transkribert.⁹

Designet i artikkel 3: Datasett 3a

Designet i artikkel 3 kan identifiseres som *enfasedesign (monostrand)* ettersom artikkelen utelukkende fokuserte på kvalitative intervjuer. Analysen i artikkel 3 er basert på et delutvalg på 14 kvinner som i intervjuene ga eksplisitt uttrykk for at de hadde ”meldt overgang” fra et krevende karriereløp til en familievennlig jobb. En gjennomlesning av intervjuene avdekket et tydelig brudd mellom ”før” og ”nå”-fortellingene blant flere av de kvinnelige informantene knyttet til beskrivelse av seg selv som arbeidstaker før og etter barn. Vi ønsket å utforske hva dette bruddet eller overgangen besto i, når det inntraff og hvordan det best kunne forstås og forklares – gitt disse kvinnenenes privilegerte posisjon (se artikkel 3 og teoridel i sammenbinding). Hensikten med analysen ble dermed både å utforske stegene i prosessen fra karriereorientering til familieorientering blant kvinner som velger seg vekk fra krevende stillinger og å drøfte egnetheten til ulike forklaringsalternativer i lys av denne prosessen (se artikkel 3 for drøfting av data og metode).

Design i artikkel 4: Datasett 3b, delutvalg fra intervjustudien og datasett 4 spørreskjemaundersøkelse

For å utforske betydningen av foreldreskap og arbeid-familietilpasning for karriererealisering blant eliteutdannede kvinner og menn, har jeg gjennomført en spørreskjemaundersøkelse blant et representativt uttrukket utvalg medlemmer fra Norges Juristforbund, Siviløkonomene og TEKNA. I artikkel 4 benyttes et *sekvensielt forklarende* design. Dette designet kjennetegnes av innsamling og analyse av kvantitative data, fulgt av en kvalitativ innsamlings- og analysefase (KVAN→ kval). Den kvantitative analysen setter premissene mens kvalitative data benyttes i fortolkning av de kvantitative funnene. Dette

designet kan være særlig nyttig for å utdype og fortolke uventede resultat fra den kvantitative analysen. I analysen i artikkel 4 benyttes de kvalitative dataene basert på et delutvalg på 20 kvinner og menn som lever i kjønnsstradisjonell arbeid-familietilpasning (datasett 3b), for å forklare og fortolke diskrepans i det kvantitative materialet og for utdype funnene fra regresjonsanalysen.

I rendyrket form foregår både den kvalitative innsamlingen og analysen *etter* den kvantitative fasen (Creswell et al. 2003). Dette var også den opprinnelige hensikten med designet, ettersom de tilfeldig uttrukne respondentene ble spurt om de var interessert i å oppgi kontaktinformasjon med tanke på oppfølging i form av dybdeintervju. Over 800 respondenter oppga denne informasjonen. På grunn av tids- og ressurs hensyn ble det ikke mulig å gjennomføre nye intervjuer med de samme som hadde svart på spørreskjemaet. I stedet ble allerede innsamlet intervjumateriale (datasett 3), fra de samme *typer* arbeidstakere, benyttet for å kaste lys over denne diskrepansen. Den kvalitative datainnsamlingen ble altså gjennomført først, mens delutvalget basert på informanter som selv ga uttrykk for at de praktiserte en kjønnskjev arbeid-familietilpasning, ble identifisert i etterkant for å kunne kaste lys over de kvantitative funnene og bidra til en bedre fortolkning av disse. Se artikkel 4 for utførlig beskrivelse av utvalg, variabler og metode.

4. Sammendrag av artiklene

Artikkel 1: ”’Alltid beredt?’ Arbeids- og familiedilemmaer i møte med formelle og uformelle spilleregler”. Kvande & Rasmussen (red.) 2007: *Arbeidslivets klemmer. Paradokser i det nye arbeidslivet*.

I denne artikkelen utforskes betydningen av uformelle spilleregler for utviklingen av karriere i et stort norsk konsern, og i hvilken grad disse spillereglene medfører systematiske karrierestandarder for grupper av ansatte med ulike arbeids- og familietilpasninger. Med uformelle spilleregler menes her eksplisitte og implisitte oppfatninger av hva som skal til for å lykkes i konsernet. Artikkelen tar utgangspunkt i kvalitative og kvantitative data fra en stor norsk industrivirksomhet (”Norco”) i brytning mellom tradisjonell industrikultur og globalisert kompetansedrevet konkurransekultur, og utforsker hvordan medarbeidere på ledernivå oppfatter de underliggende forventningene til hva som skal til for å lykkes karrieremessig – og få realisert sin kompetanse og sine ressurser. Både spørreundersøkelsen og intervjuene i industribedriften indikerte en *alltid beredt-holdning* til jobben blant ledere i posisjon: Det handler om individuelle prestasjoner og om å være tilgjengelig, fleksibel i forhold til tid og sted – og klar til innsats. Til tross for et uttrykt ønske fra toppledelsen i Norco om å være innovativ, fleksibel, moderne og orientert mot mangfold og nye impulser, fremsto organisasjonen samtidig som et tradisjonelt hierarkisk konsern med mange stillingsnivåer med tilhørende privilegier.

Artikkelen studerer betingelser for karriere for en ny generasjon arbeidstakere med høy utdanning og forventning om å få karrieremessig uttelling for denne, samtidig som de også har større grad av omsorgsansvar og forpliktelser på hjemmebane enn det som har vært vanlig blant eldre ”generasjoner” arbeidstakere i konsernet. Analysen har til hensikt å utforske og kartlegge mønstre, ikke isolere og teste enkeltvariablers effekt på karrieremuligheter. Med dette som utgangspunkt, etableres en krystabell der fire posisjoner konstrueres på bakgrunn av alder og stillingsnivå. Forskjellen mellom gruppene er ikke dramatiske. Analysene viser imidlertid et gjentakende mønster som speiler noen interessante forskjeller mellom ”nye” og ”gamle” aktører på ulike karrierenivåer. Fokus i artikkelen rettes mot ”de nye aktørene” og deres møte med de rådende spillereglene og spillereglenes ”forvaltere”. ”De nye aktørene” betyr i denne sammenheng en ny generasjon arbeidstakere,

med høy utdanning og forventninger om å få brukt kompetansen sin, men med større grad av omsorgsansvar og forpliktelser på hjemmebane enn det som var vanlig blant bedriftens eldre arbeidstakere. I denne bedriften møtte de et dobbelt sett med spilleregler; først industrikulturens vektlegging av alder/ansiennitet, lojalitet og lang og tro tjeneste, og dernest en globalisert konkurransekultur der stedsfleksibilitet (du bør kunne jobbe hvor som helst i verden) og tidsfleksibilitet (stille når det kreves) var avgjørende for å gjøre karriere og få spennende utfordringer og muligheter for å realisere kompetanse og ressurser. Spillereglene ”forvaltere” regnes i denne sammenhengen som ledere som har lyktes i systemet og nå befinner seg på høyt nivå i organisasjonen, i posisjoner der de i stor grad kan påvirke andre medarbeideres avansements- og karrieremuligheter.

De nye aktørene skilte seg ut på to måter. For det første ved å representere en høyt utdannet generasjon som kommer inn i arbeidslivet med mye kompetanse og forventer å få uttelling for denne. For det andre kjennetegnes denne gruppen av andre verdisett knyttet til jobbens betydning i forhold til den helhetlige livssituasjonen. Over halvparten hadde småbarn og 1/3 var kvinner. Imidlertid finner vi også menn som ikke nødvendigvis aksepterer tidligere generasjoners definisjoner av et jobbliv. Felles for dem var holdninger og verdisett som avvek relativt mye fra de rådende spilleregler. *Alltid beredt-kulturen* synliggjorde skillelinjer i konsernet, først og fremst mellom de etablerte i topp-posisjoner og de nye aktørene med ønsker om en bedre balanse mellom jobbliv og familieliv/privatliv. Og den tydeliggjør skillelinjer mellom kvinner og menn i forhold til ulike betingelser for å oppfylle forventningene. Selv om flertallet av de unge var kritiske til videreføringen av alltid beredt-kulturen, hadde *wonderboys/wondergirls* likevel en tidspraksis som lå tettere opp til *de etablerte i posisjon* enn *de nye aktørene* på lavere stillingsnivå. Dermed utfordret de i realiteten i liten grad den etablerte doxa om hva som krevdes av dem som lyktes internt i strukturen. Og det var de tilpasningsdyktige *wonderboys/wondergirls* som var i ferd med å komme i posisjon til å forvalte videreføringen av kulturen, ikke de mer kritiske *nye aktørene*.

Gjennom å fokusere på uoverensstemmelsen mellom de offisielle og de virksomme spillreglene, har artikkelen forsøkt å synliggjøre hvordan selv et foregangskonsern står i fare for å reprodusere en kultur som på sikt kan være uforenlig med livssituasjonen til en stadig større gruppe av attraktive arbeidstakere med høy utdanning og kompetanse, men med familieforpliktelser.

Artikkel 2: "Men's work-life conflict. Career, care and self-realisation: Patterns of privileges and dilemmas." *Gender, Work & Organization* (2009), Vol. 16 No. 1.

Denne artikkelen stiller spørsmål ved om omkostninger og privilegier knyttet til arbeid-familietilpasning handler om kjønn eller om omsorgsansvar som (tradisjonelt kjønn) hindring. Artikkelen tar utgangspunkt i arbeid, familie og alternativ livsstil som konkurrerende arenaer for mening og selvrealisering, og utforsker sammenhengen mellom fordeling av ulike privilegier knyttet til opplevelse av selvrealisering og arbeids- og familieliv i et enkjønnet utvalg (bare menn) som plasserer seg på ulike måter i forhold til dimensjonene arbeid og omsorgsansvar. Med utgangspunkt i et datamateriale fra et EU-prosjekt (intervjuer og spørreskjemaer fra 102 menn rekruttert gjennom ulike arbeidsorganisasjoner) søker artikkelen å bidra til en bedre forståelse av betingelser for og konsekvenser av menns arbeids-, familie- og fritidstilpasning. Artikkelen kombinerer kvantitative og kvalitative data og benytter multipl korrespondanseanalyse for å utvikle en typologi av arbeid-familietilpasninger. Basert på data om tid brukt på jobb og tid brukt på omsorg/familiearbeid (omsorg for barn, fordeling av husarbeid og om man har tatt foreldrepermisjon) konstrueres kartet over tilpasning til jobb og omsorgsansvar. Med utgangspunkt i denne tilpasningen utkrystalliseres fire posisjoner (idealtyper): *karriereposisjonen* (mye jobb/lite omsorgsansvar), *omsorgsposisjonen* (lite jobb/mye omsorgsansvar), *kombinasjonsposisjonen* (mye jobb/mye omsorgsansvar) og til slutt den mer alternative *lappeteppekarriereposisjonen* (lite (vanlig) jobb/lite omsorgsansvar).

Artikkelen viser hvordan de ulike tilpasningene til arbeid og familie ikke bare medfører variasjoner i tid og engasjement brukt hjemme og på jobb, men også systematiske forskjeller når det gjelder omkostninger og tilgang på privilegier – relatert til ulike verdihierarkier. Analysen avdekker et mønster som, til tross for at den er basert på et enkjønnet utvalg, viser seg å speile den tradisjonelt kjønnede tilpasningen til arbeid og familie: Mennene i *karriereposisjonen* har typisk gode karrieremuligheter og stor grad av jobbsikkerhet. De oppfyller i stor grad kriteriene for å lykkes innenfor arbeidsdedikasjonsskjema: i form av tidsintensiv, emosjonelt altoppslukende dedikasjon til arbeidsgiver og egne karrieremuligheter. De opplever å ha tilgang til karriere, økonomisk trygghet og uavhengighet, interessant jobb, engasjerende jobbfellesskap og høy jobbstatus, mens omkostningene relateres til svært begrenset tid til barn, familie, fritid og sosialt liv.

Karrieremennene i undersøkelsen ønsker å jobbe mindre og ha mer tid til familie/fritid og sosialt liv. Endringer i tidsbruk fremsto imidlertid som umulig i denne posisjonen. Mennene i *omsorgsposisjonen* omfavnet derimot muligheten for å være tilstede for og med barna sine. De nøt godt av å ha en partner med høyere inntekt – og dermed ikke være tvunget til å være hovedforsørger. Ikke desto mindre, som deltidsansatte må de forholde seg til en situasjon som økonomisk avhenging av partner og en usikker karrierefremtid for egen del. Artikkelen diskuterer hvordan opprettholdelsen av omsorgsposisjonen – uavhengig av om den befolkes av menn (som her) eller av kvinner (som den vanligvis gjør) – bidrar til å naturalisere forutsetningen om ubelemrethet fra familie- og omsorgsoppgaver for å lykkes i karriereposisjonen.

Omsorgs- og karrieremennene deler både forsørger- og omsørgeransvar med partnerne sine. De har privilegiet ved å ha anledning til å satse både på familie og på fulltidskarriere. De deltar aktivt som omsørgere uten å risikere verken økonomisk avhengighet eller karrieremessig usikkerhet. Artikkelen viser hvordan deres utfordringer går mer i retning av å reforhandle forventningene til arbeid og familiededikasjon på en slik måte at de unngår å bli utbrent eller å oppleve å mislykkes i en eller begge sfærer. *Lappeteppekarrieremannen* innehar derimot privilegiet til å fri seg fra forventninger og krav fra både tradisjonelt lønnet arbeid og omsorgsansvar og heller søke selvrealisering innenfor alternative livsprosjekter. Disse mennene vektlegger mulighetene og ikke begrensningene ved å være i en utypisk arbeidsmarkedsposisjon. Ikke desto mindre må de leve med en særdeles usikker økonomisk situasjon, fravær av tradisjonelle karrieremuligheter og problemer med å forsørge en familie.

Analysen viser at selv om mennene i posisjoner med lavere grad av jobbinvolvering nyter godt av og verdsetter andre kilder til mening og selvrealisering, fremstår deres karrieremuligheter og evne til å sikre et fremtidig livsgrunnlag uavhengig av andre forsørgere som utrygg. Artikkelen diskuterer hvorvidt økt aksept og kulturell anerkjennelse for alternative arbeid-familieposisjoner, også for menn, og feiring av pionerer som verdsetter alternative privilegier, har potensial til å endre arbeidslivets eksplisitte og implisitte spilleregler der ubelemrethet og tids- og følelsesmessig jobbengasjement fremstår som lett omsett- og profilerbar. Studien konkluderer med at selv om alternativene for menn kulturelt sett fremstår som friere enn før, er det lite som tyder på at arbeidslivets privilegier vil endre seg fra å være tradisjonelt hierarkisk strukturert i favør av den ubelemrete

arbeidstaker. Omkostningene ved å være ”belemret” rammer de få mennene som befinner seg i denne posisjonen på samme måte som de rammer kvinner.

Artikkel 3: ”Preferences, constraints or schemas of devotion? Exploring Norwegian mothers’ withdrawal from high-commitment careers”. *British Journal of Sociology* (2009), Vol. 60, No 2, 321-343. Skrevet sammen med Selma Therese Lyng.

Til tross for tiår med fokus på likestilling og arbeid-familietilrettelegging, har foreldreskap fortsatt ulike konsekvenser for mødre og fedre. Med utgangspunkt i dybdeintervjuer med 14 norske mødre som oppgir lovende karrierer innenfor advokat- og konsulentbransjen, stiller artikkelen spørsmål ved om de etablerte forklaringene som vektlegger henholdsvis objektive hindringer/tvang og individuelle preferanser er tilstrekkelig egnet til å forklare hvorfor disse ressurssterke kvinnene forlater sine lovende karrierer etter å ha fått barn. Dette utvalget av dobbelt privilegerte mødre (høyt utdannede med stort karrierepotensiale – og som lever i en familievennlig velferdsstat) er spesielt egnet for å forstå de prosesser og mekanismer som opprettholder det kjønnede mønsteret i arbeid-familietilpasning og karriereforpliktelse, der kvinner reduserer sin karrieresatsing når de blir mødre. Artikkelen argumenterer for at praktiske hindringer ikke i tilstrekkelig grad kan forklare hvorfor disse mødrene reduserer sine karriereløp, ettersom disse dobbelt privilegerte mødrene burde kunne ha de beste sjanser for å kombinere karriere med mødreskap. Imidlertid aksepteres heller ikke preferanseteoriens postulat om at dette skiftet handler om at kvinnene endelig oppdager sine ”genuine” preferanser.

For å forstå hvorfor og hvordan dette skiftet inntreffer, vektlegger artikkelen betydningen av kulturelle rasjonaliteter og konkurrerende skjemaer for arbeids- og familiededikasjon. Artikkelen utforsker omstendigheter, mekanismer og steg i en tilsynelatende individuell prosess fra å være dedikert til en lovende og krevende karriere – til å foretrekke å søke seg til en familievennlig jobb. Analysen viser hvordan generøse foreldrepermisjonsordninger med intensjoner om å fremme likestilling og arbeid-familiebalanse gjennom å redusere praktiske hindringer, kan ha begrenset, eller til og med kontraproduktiv, betydning innenfor high-commitment profesjoner, der det å fremstå som utbyttbar i liten grad er forenlig med videre karrierepotensiale.

Analysen trekker på Crompton og Harris (1999) typologi for arbeid-familieadministrasjon. Men der typologiene hos Crompton og Harris har status som alternative tilpasninger, benyttes de her til å identifisere felles ”steg” i en tilsynelatende individuell prosess med å hoppe av karrierekarusellen. Alle kvinnene i materialet har i utgangspunktet vært dedikerte ”karrierejegere” (careerists). Gjennom permisjonsåret blir de imidlertid introdusert for fulltids mødreskap og familiededikasjonskjemaet som en alternativ kilde til mening, selvrealisering, tilhørighet og identitet, dermed får de en erfaring med posisjonen ”hjemmelivet først” (domestic life first). Etter permisjonsåret prøver de å være ”maksimerere” (maximisers) som optimaliserer sine muligheter og oppfyller krav og forventninger både hjemme og på jobb. Ikke desto mindre, når de konfronteres med det umulige kravet om å være uerstattelige både overfor barnet og familie på den ene siden og kunder/klienter og arbeidsgivere på den andre, kommer opplevelsen av utilstrekkelighet. De tidligere karrierejegerne opplever å være i en situasjon som oppleves som uforenlig med kravene til å lykkes innenfor disse konkurranse- og prestasjonsorienterte bransjene. Ved å søke seg til en mindre krevende og mer familievennlig jobb, der det går an å være uerstattelig, klarer de å kombinere både fulltidsjobb og involvert mødreskap. De blir ”godt nok-orienterte” (satisficers), som lykkes i å håndtere de umiddelbare hindringene, men på samme tid bryter de med karrierededikasjonskjemaet, noe som medfører tap av mening, muligheter og belønninger i jobbsfæren. Dette tapet kompenseres delvis av mulighetene innenfor familiededikasjonskjemaet som tilbyr alternative kilder til mening og selvverd – i tillegg til diskurser som innrammer tilbaketrekning fra karriere som naturlig og moralsk riktig for mødre.

Artikkelen synliggjør hvordan velferdsordninger som er utformet i lys av paradigmer som fokuserer på *objektive hindringer/tvang* eller *individuelle preferanser*, kan ha en begrenset eller til og med kontraproduktiv betydning innenfor høydededikasjonsyrker. Analysen viser hvordan mødre betaler prisen for motstridende rasjonaliteter: Ved å ta i bruk de lovfestede velferdsordningene som innebærer rett til og normalisering av fravær fra jobb, synliggjør de samtidig sin erstattbarhet, og bryter dermed med karrierededikasjonskjema innenfor yrker der uerstattelighet fremstår som kjerneverdi. Artikkelen konkluderer med at så lenge kulturelt reproduserte diskurser, krav og forventninger rettet mot arbeid og familie ikke blir synliggjort og utfordret, vil det kunne være en risiko for at selv velintenderte, kjønnsnøytrale arbeid-familieordninger vil kunne fortsette å bidra til å legge til rette for mødres tilbaketrekning fra karriere, uttrykt og forklart som endrede individuelle preferanser.

Artikkel 4: ”Fars forkjørsrett, mors vikeplikt? Karriere, kjønn og omsorgsansvar i eliteprofesjoner.” Antatt for publisering i *Tidsskrift for samfunnsforskning*. Skrevet sammen med Selma Therese Lyng.

På grunnlag av spørreskjema- og intervjudata utforsker artikkelen betydningen av foreldreskap og arbeid-familietilpasning for karriererealisering blant eliteutdannede kvinner og menn. Spesifikt undersøkes følgende tre forskningsspørsmål: 1) Om vi finner betydelige forskjeller i karriererealisering mellom norske eliteutdannede kvinner og menn med og uten barn. 2) Om kjønnsforskjell i karriererealisering kan forklares med ulike preferanser for karriere og arbeid-familietilpasning eller med ulik faktisk tilpasning. Denne problemstillingen undersøkes både ved hjelp av deskriptiv statistikk og logistisk regresjon som viser betydningen av henholdsvis preferanser og faktisk arbeid-familietilpasning for kjønnsforskjell i karriererealisering. 3) Om kjønnsstradisjonelle arbeid-familietilpasninger bør forstås som resultat av forerukket samordning i tråd med begge preferanser, eller som et resultat av ulikestilte betingelser på hjemmebane der den ene partnerens preferanser får forrang. Det siste forskningsspørsmålet belyses både ved hjelp av kvantitative data om grad av tilfredshet med egen situasjon og gjennom kvalitativ, fortolkende analyse av hvordan eliteutdannede kvinner og menn som praktiserer kjønnsstradisjonell arbeid-familietilpasning artikulterer og begrunner egne valg og praksiser.

Vi finner at vårt utvalg av eliteutdannede kvinner og menn er gjennomgående mer likestillingsorienterte og deler mer likt enn gjennomsnittet av befolkningen. Likevel er mønsteret av karriererealisering og arbeidsdeling hjemme klart kjønnskjevnt også i dette selekterte utvalget. Den kvantitative analysen viser ingen signifikante forskjeller i karriererealisering mellom eliteutdannede kvinner og menn uten barn. Derimot er fedres karriererealisering klart høyere enn mødres. Vi finner imidlertid ingen støtte for teorien om mødres svakere preferanser for karriere og sterkere preferanse for en kjønnsstradisjonell arbeid-familietilpasning. Eliteutdannede mødre har like sterke preferanser for karriere, lønn og ledelsesansvar som eliteutdannede fedre. Vi finner også at det store flertallet av mødre foretrekker en lik fordeling mellom foreldrene når det gjelder innsats både i yrkeslivet og i familien. Derimot viser analysen en tydelig diskrepans mellom likestilte preferanser og mer kjønnsstradisjonell praksis. Mens preferanser i liten grad kan forklare kjønnsforskjell i karriererealisering, har den faktiske fordelingen av omsorgs- og jobbansvar vesentlig større forklaringskraft. Hvordan omsorgsansvaret fordeles har altså konsekvenser for grad av

karriererealisering. Andelen som er fornøyd med egen arbeidstilpasning er klart høyest blant de som deler likt på hus- og omsorgsarbeid, mens det er størst misnøye med arbeidsdelingen blant mødre som selv tar det med meste av arbeidet med hjem og barn. For å få mer innsikt i hva denne misnøyen handler om og hvorfor det kjønnskjeve mønsteret består, på tross av høy og lik utdanning, tydelige preferanser for karriererealisering og likedeling, samt misnøye med skjevdeling – utforsker artikkelen hvordan eliteutdannede som praktiserer en kjønnskjev arbeid-familietilpasning opplever, erfarer, forstår og fortolker dem. Analysen viser hvordan informantene både er innforstått med karrierelogikken og gir uttrykk for hva den krever av kontinuerlig innsats og akkumulasjon, både materielle, karrieremessige og emosjonelle omkostninger ved den kjønnskjeve arbeid-familietilpasningen tematiseres i informantenes fortellinger. Samtidig avvises omsorgsansvaret som (kjønnet) karrierehinder. Dette paradokset muliggjøres gjennom en diskurs der fars karrieresatsing fremstår som et ”nå eller aldri” i tråd med karrierelogikkens krav til kontinuerlig akkumulasjon; parallelt med fortellingen om at det alltid vil gå et ”karrieretog” for mor. Fars karrieresatsing kan sette premissene for mors karrierepause – også i par der begge har lang høyere utdanning. Den kvalitative analysen viser hvordan både kvinnelige og mannlige informanter med kjønnsstradisjonell arbeid-familietilpasning begrunner sine praksiser i en typisk, men tvetydig fortelling: Den kjønnsstradisjonelle tilpasningen er et resultat av at hans karrierepreferanser har fått forrang foran hennes. Likevel er tilpasningen i tråd med hennes ønsker, fordi hun syns det er viktig og meningsfylt å ha tid til barna. Både nødvendigheten av og omkostningene ved mors vikeplikt artikuleres – samtidig som de langsiktige karrierekonsekvensene tones ned.

Kvinnene i vårt materiale er høyt utdannede og reflekterte. De verken fremstår eller gir uttrykk for at de opplever seg som kuert, undertrykt eller diskriminert. Gjennom å studere faktiske arbeid-familiepraksiser i lys av preferanser, fornøydhet og fortellinger, viser vi imidlertid hvordan kjønnsstradisjonelle tilpasninger både er resultat av ulikestilte betingelser og får ulikestilte konsekvenser. Når mors karriere ensidig tilpasses fars, på tross av like karrierepreferanser og likestillingsorienterte holdninger, blir det problematisk å fortolke det kjønnskjeve mønsteret som selvvalgt samordning. Ved å velge begrepet samordning, underspilles de kjønnete posisjonene med sine ulikestilte muligheter, begrensninger og konsekvenser. Artikkelen drøfter hvordan samordningsdiskurser i likhet med andre diskurser som ikke problematiserer ulikestilte betingelser og prosesser, i tillegg til å dempe

opplevelsen av ulikestilling, også kan bidra til å flytte fokus bort fra likestillingsdiskurser og fra potensialet for mer likestilte arbeid-familietilpasninger.

5. Konklusjon: Karriereelogikkens trumfkort ”alltid beredt til å prestere”

Innledningsvis stilte jeg to spørsmål: 1) Hva skjer med høyt utdannede kvinners og menns arbeids- og karrieretilpasning når de får barn? og 2) Hvordan kan tilpasningene forklares? Dette er store spørsmål som det ikke er mulig å svare uttømmende på. Avhandlingen søker imidlertid å komme med relevante teoretisk og empirisk begrunnede bidrag til debatten. Først til spørsmål 1:

Hva skjer med høyt utdannede kvinners og menns karriere- og familietilpasning når de får barn?

Økt utdanningsnivå blant kvinner, nye idealer for faderskap og utvikling av arbeid-familievennlige ordninger har endret de ytre rammene for mødres og fedres tilpasning til arbeid og familie. Artiklene i denne avhandlingen synliggjør imidlertid at disse samfunnsendringene ikke har vist seg å være tilstrekkelige for å utfordre karriereelogikkens spilleregler og den glidende kjønnsarbeidsdelingen. Dermed blir resultatet at kvinner og menn, på tross av samme utgangspunkt, ender med systematisk forskjellige arbeid-familietilpasninger: fedre følger i større grad karriereelogikkens forventninger om kontinuerlig investering og belønnes med utviklings- og karrieremuligheter, mens mødre i større grad tar hovedansvaret hjemme og satser på at karrieresatsingen kan settes ”på vent”. Fedres karriere får altså i større grad forkjørsrett, mens mødres karriere i større grad ser ut til å ha vikeplikt. Ved hjelp av et mixed methods-design som kombinerer kvantitative og kvalitative data og metoder, har avhandlingen vist hvordan konflikten mellom arbeid og familie kan opprettholdes blant de mest ”privilegerte” og likestillingsorienterte med tilgang til arbeid-familievennlige ordninger.

Innledningsvis presenteres en kort oppsummering av betydningen av de tre samfunnstrendene slik de belyses gjennom avhandlingens artikler:

Ad kvinners økte utdanningsnivå

Mens tidligere forskning har studert sammenhengen mellom utdanning, likestilling og lønn/arbeidsmarkedsposisjon i arbeidsmarkedet som helhet (f.eks. Birkelund & Petersen 2003; Gonäs & Karlsson 2006a; Hardoy & Schøne 2008; Kitterød 2002b), i enkeltbedrifter (f.eks. Håpnes & Rasmussen 2007; Kvande 2007) eller i form av kvalitative studier (Jensen 2006; Lilleaas 2006; Aarseth 2007; 2008), har jeg gjennomført en representativ¹⁰ spørreskjemastudie av kvinner og menn i tre norske eliteprofesjoner som gir ny kunnskap om forholdet mellom kjønn, karriere og fordeling av omsorgsansvar innad i dette segmentet – både når det gjelder preferanser og praksis – på tvers av arbeidsorganisasjon, sektor og bransje. Avhandlingen viser at selv om eliteutdannede kvinner i høyutdanningspar jobber mer og deler familiearbeidet mer likt med partneren sin enn andre kvinner, er det likevel langt igjen til full likestilling både når det gjelder realisering av karriere og likedeling av hjem- og omsorgsansvar – også i denne ekstremt selekterte gruppen. Sammenlignet med studier fra 30 år tilbake har kvinner gjort et ”stort sprang”. På tross av dette viser analysene at likestilte karrierepreferanser kombinert med høy og relevant utdanning som gir innpass i eliteprofesjoner – noe som gjerne skjer før kvinner blir mødre – ikke er tilstrekkelig for å oppnå likestilt karriererealisering og endre den kjønnsskjeve tilpasningen til arbeids- og familieliv (se artikkel 4).

Ad ”nye fedreidealer”

Avhandlingen har vist hvordan det å satse på og investere i familien – også når det fremtrer som et lystdrevet og ønsket valg og uavhengig av kjønn – kan innebære problematiske omkostninger i forhold til å realisere karriere. Analysene i artikkel 2 viser hvordan menn som i større eller mindre grad opplever å være i en ønsket og selvvalgt, tradisjonelt kvinnelige hovedomsorgsposisjon, har erfaringer med de samme omkostninger og dilemmaer ved å investere i foreldreskapets marked på bekostning av karrieren. Selv om menns alternativer er utvidet kulturelt sett, betyr ikke det at karriere-logikkens spilleregler er endret slik at omsorgsansvar ikke lenger utgjør en hemske i arbeidslivet. Posisjonen som hovedomsørger innebærer brudd med karriere-logikken – uavhengig av kjønn. Avhandlingen viser hvordan ”nye menn” som fremstår som *kjønns pionerer* i kraft av å bryte med den kjønnsstereotypiske arbeid-familietilpasningen, ikke dermed kan forstås som *arbeid-familie pionerer* ettersom posisjonen ”nye omsorgsansvar / svakere jobbtilknytning” i kombinasjon med en fulltidsarbeidende partner som inntar forsørgerrollen, er godt etablert fra før (se artikkel 2).

Ad arbeid-familievennlige tilpasninger

Den tredje endringstrenden som denne avhandlingen plasserer seg strategisk i forhold til, omhandler fremveksten av familievennlige ordninger både på statlig nivå og på bedriftsnivå. Avhandlingen viser hvordan formalisert aksept for familievennlige tilpasninger ikke nødvendigvis betyr at *bruken* av tilpasningene er risikofri. Analysene i artikkel 1 viser at det ikke trenger å være samsvar mellom de formelle spillereglene som gjerne fokuserer på å være inkluderende og arbeid-familievennlige og de reelle spillereglenes krav til å være ”alltid beredt” som premieres med karriere- og utviklingsmuligheter. Avhandlingen viser også hvordan det å gå fra en karrierelivsstil til en lønnsarbeiderlivsstil, der kravene er lavere og meningsinnholdet i større grad realiseres i fritiden, kan være en mulighet dersom karrierelogikkens spilleregler blir for vanskelige å leve opp til kombinert med ansvar for barn. Et slikt skifte innebærer at arbeid-familietilpasningen kan følge andre og mer håndterbare spilleregler der bruk av familievennlige ordninger ikke ”straffes”. Men dette skiftet innebærer også å gi avkall på karriere- og selvrealiseringsmuligheter som typisk kobles sammen med eliteutdanningsjobber (se artikkel 3 og 4). Familievennlige tiltak kan være viktige bidrag for å gjøre det mulig for medarbeidere å få arbeidsliv og familieliv til å henge sammen. Men dersom de systematisk benyttes i større grad av kvinner enn av menn, kan de også bidra til å opprettholde kjønnstradisjonelle arbeid-familiemønstre.

Hvordan kan kjønnstradisjonelle tilpasninger i høyutdanningsgrupper forklares?

Avhandlingen utfordrer de tradisjonelle *forklaringene* på hva som opprettholder det kjønnstradisjonelle mønsteret i denne gruppen: Mangel på individuelle ressurser og familievennlige ordninger på samfunns- og arbeidsplassnivå passer dårlig som hovedforklaring blant eliteutdannede kvinner i en norsk velferdsstatskontekst. Alternativet er imidlertid ikke å akseptere forklaringen om at mødre som trapper ned, følger sine ”egentlige” preferanser. Spørreskjemaundersøkelsen i artikkel 4 viser at eliteutdannede kvinner, både med og uten barn, har like sterke preferanser for karriere, lederansvar og høy lønn som eliteutdannede menn. Det store flertallet av mødrene i den kvantitative studien foretrekker også en lik fordeling mellom foreldrene når det gjelder innsats både i yrkeslivet og i familien. Og de mødrene som deler omsorgsansvar og arbeid med hus og hjem mest likt er mest fornøyd, mens de som gjør mest selv er mest misfornøyd med arbeidsdelingen. Likevel, til tross for likestilte karrierepreferanser og arbeid-familiepreferanser, tar mødre

mer omsorgs- og familieansvar enn fedre, mens fedre har en bedre karriererealisering enn mødre (se artikkel 4). Hvorfor har preferansene så liten betydning for faktisk karriererealisering og arbeid-familiepraksis?

I intervjuer med mødre som lever med kjønnskjev arbeid-familietilpasning fremkommer fortellingen om modifiserte, eller tidsforskjøvne preferanser. Karriererealisering er fortsatt viktig – på sikt, men det er nå barna er små. Mors reduserte karrieresatsing innrammes som en dobbel fortelling som rommer både de kjønnede betingelsene og egne preferanser: Det handler om en nødvendig tilpasning, gitt fars kontinuerlige satsing, men også om et positivt og meningsfylt valg som er riktig for henne.

Også de kjønnede betingelsene for ”valg” og ”samordning” problematiseres ettersom høyt utdannede, karriereorienterte mødre introduseres for karriere og omsorgsansvar som konkurrerende dedikasjoner – i langt sterkere grad enn fedre. Gjennom et års fødselspermisjon får mødre en erfaring med å forlate karrierededikasjonen og oppleve tilhørighet til familiededikasjonsskjemaet, mens fedrene aldri forlater karrierededikasjonen. Men bruddet skjer ikke der og da, overgangen er langt mer glidende. Den kvalitative analysen av prosessen som mødre som ”velger seg vekk” fra lovende karrierer går igjennom – etter å ha prøvd å maksimere eller optimalisere i begge sfærer – uten å lykkes, viser hvordan erfaringer med endrede betingelser (som småbarnsmødre) som gjør det svært vanskelig å leve opp til karrierelogikkens spilleregler, blir reformulert som endrede preferanser (se artikkel 3). Når endrede rammebetingelser og endrede tilbakemeldinger spiller sammen, kan resultatet ta form av en negativ spiral: Erfaringer med å ikke strekke til og ikke være ”god nok” lenger, koblet med opplevelsen av å ikke lenger ha de betingelsene og rammene som gjør det mulig å ta på seg de arbeidsoppgavene som gir mening og utviklingsmuligheter – og dermed heller ikke blir sett på som en ressurs – kan lede til en forståelse av at det nok vil være ”best” å hoppe av karrierekarusellen og finne seg en mindre krevende jobb, av hensyn til bedriften og av hensyn til barna og familien. Dermed fremstår mors underordning av egen karriere som en ”selvvalgt samordning”. Avhandlingen viser hvordan perspektivet om konkurrerende dedikasjoner gjør det mulig å forstå hvorfor og hvordan ressurssterke mødre som har tilgang til og benytter seg av familievennlige ordninger, ender opp med å forlate lovende karriereløp og i stedet søke seg til mer ”familievennlige jobber” (se artikkel 3).

Betydningen av karrierelogikkens spilleregler for reproduksjon av ulikestilling

Gjennom avhandlingens fire artikler, har jeg vist hvordan konflikten mellom investering i karriere og omsorg for barn ikke bare er en skinnkonflikt (Epstein 2004), men omhandler reelle utfordringer knyttet til en systematisk kjønnet fordeling av tid, ressurser og ansvar – også blant høyt utdannede arbeidstakere. For å kunne beskrive og analysere de virksomme betingelsene for arbeid-familietilpasning og deres konsekvenser som eliteutdannede mødre og fedre må forholde seg til, har jeg introdusert begrepet *karrierelogikkens spilleregler*. Gjennom å studere den konkrete betydning av karrierelogikkens spilleregler, både på konsern- og profesjonsnivå, viser avhandlingen hvordan den glidende kjønnsarbeidsdeling fortsatt reproduseres – om enn i mindre utstrekning enn tidligere. Avhandlingen har utforsket ”den glidende kjønnsarbeidsdeling” som en prosess som påvirkes av samspillet mellom *karrierelogikkens spilleregler* (basert på kontinuerlig investering i egen uerstattelighet på jobb) og *omsorgsansvarets (kjønnede) betingelser* som innebærer at én forelder investerer tid, fokus, overskudd, følelser og selvforståelse i barn (og hjem), en investering som nødvendiggjør tilrettelegging og avlastning på jobb – og dermed også erstattbarhet.

Jacobs og Gerson (2004) fremhever at et sosialt og institusjonelt fokus på likestilling stiller krav til to uunnværlige prinsipper, nemlig like muligheter for kvinner og menn i arbeidslivet og omkostningsfri støtte til involverte foreldre uavhengig av kjønn. Avhandlingen har søkt å vise hvorfor deres forslag til løsning – gjennom lovregulering av arbeidstiden og formell begrensning av arbeidsgiveres mulighet til å utnytte ansattes arbeidstid – neppe vil være tilstrekkelig for å innfri disse prinsippene. Tid er en avgjørende ressurs, men den er svært vanskelig å regulere i karriereryrker, ettersom det ikke bare handler om arbeidstakeres behov versus arbeidsgiveres krav, men om å ha tilstrekkelig tilgjengelig tid og overskudd som konkurransefortrinn i forhold til andre arbeidstakere.

Karrierelogikkens uformelle spilleregler drives i stor grad frem av individuell konkurranse om fremtidige muligheter og usikkerhet om egen fremtid. Utrykgheten trenger imidlertid ikke å være koblet til det mest ekstreme uttrykket – nemlig risikoen for å miste jobben. Avhandlingen har vist hvordan karrierelogikkens uformelle spilleregler, basert på en ”alltid beredt” kultur (i form av tid, fleksibilitet og geografisk mobilitet), også kan identifiseres innad i et stort norsk konsern som faktisk har praktisert livslange ansettelsesforhold i tillegg til å være trygt plassert i en velutviklet velferdsstatskontekst (se artikkel 1). Mens tidligere

studier har fokusert på opplevelse av *press fra arbeidsgivere og kolleger* og ønsket om *lystorientert og meningsfull investering i arbeidet* som hinder for at familievennlige tiltak lykkes, har avhandlingen vist hvordan disse opplevelsene må sees i sammenheng med *en konkurranselogikk* som ikke bare omhandler konkurranse på bedriftsnivå, men også en individualisert konkurranse mellom interne og eksterne kolleger basert på spilleregler der den arbeidstakeren som kan levere mest, best og raskest vinner de nye mulighetene. Arbeid-familiebalanse i karrierejobber handler dermed ikke bare om å sette opp grenser mot grådige arbeidsgivere og sjefer eller mot sin egen umiddelbare lystdrevne innsats – men også om å sette opp grenser for egne fremtidige muligheter.

Karrierelogikkens spilleregler: Konsekvenser for teori- og policyutvikling

I møte med den individuelle konkurransen om arbeidslivsprivilegier – som ikke bare handler om jobb- og inntektstrygghet, men også om muligheter til å få spennende og utviklende arbeidsoppgaver, avansemuligheter og lønnsutvikling – kan en innebygd premiering av *ubelemrede* arbeidstakere skape et kjønnnet paradoks, der familievennlige tiltak kan ende opp som likestillings- eller omsorgsgiveruvennlige. Forventninger og krav om å være uerstattelig både hjemme og på jobb kan bidra til å befeste kjønnete mønstre: Analysene viser hvordan en kjønnnet fordeling av omsorgsansvaret speiler en kjønnnet fordeling av investering i jobb og karriere – til tross for likestilte holdninger, likt utdanningsnivå og like sterke karrierepreferanser.

Avhandlingen utfordrer dermed den tradisjonelle tilretteleggingslogikken og viser hvordan karrierelogikkens spilleregler basert på å kunne gjøre seg uerstattelig, per definisjon premierer ubelemrethet fra omsorgsansvar. Når arbeid-familietilrettelegging handler om å gjøre det enklere for enkelte grupper å bryte med disse spillereglene gjennom å bli gjort ”erstattbar” på jobb, er det også sannsynlig at den glidende arbeidsdeling vil reproduseres. Denne glidende arbeidsdelingen mellom henholdsvis karriere og omsorgsansvar vil som oftest være parallell med den *glidende kjønnsarbeidsdeling*, men prinsipielt sett er dilemmaet det samme, også når menn går inn omsorgsposisjonen. Både kvinner og menn kan i større grad enn tidligere ”velge” om de vil *følge* spillereglene eller *bryte* med dem (selv om de kjønnete moralske rasjonalitetene fortsatt har stor betydning for hva som er akseptable løsninger for henholdsvis mødre og fedre). Analysene i denne avhandlingen tyder imidlertid på at spillereglene og den skjeve tilpasningen til karriere og omsorg består.

På bakgrunn av dette kan man stille spørsmål ved om det er mulig å realisere likestilling gjennom innføring og utvidelse av flere frivillige rettigheter for arbeidstakere med omsorgsansvar. Så lenge arbeid-familiepolitikken aksepterer en skjev bruk av omsorgsrettigheter, vil dette også kunne innebære en skjev fordeling av mulighetene til å konkurrere i ”karrierespillet”. De som derimot kanskje har en mulighet for å fungere som arbeid-familiepionerer med potensial for å endre karrierelogikkens spilleregler, er mødre og fedre som i samarbeid med likestilte partnere forsøker å maksimere i begge sfærer. Dilemmaet er bare at det (foreløpig) ser ut til å være vanskelig å lykkes med denne tilpasningen over tid: Selv om det finnes eksempler på likedelingspraktiserende par der begge ”har en krevende jobb” (se f.eks. Aarseth 2008), og analysen i artikkel 4 viser at en drøy halvpart av mødre og fedre i eliteprofesjoner svarer at de deler på oppgavene i hjemmet, er ikke det det samme som at begge har lyktes i forhold til karrierelogikkens spilleregler. I den grad arbeidstakere med reelt omsorgs- og familieansvar lykkes med karriererealisering på samme nivå som ”ubelemrete” arbeidstakere – og blir så mange at de kan danne en ny norm – kan de kanskje bidra til at karrierelogikkens spilleregler kan bli håndterbare, også for omsorgsgivere av begge kjønn.

Videre forskning

Det har vært argumentert for at nedslagsfeltet for hva som oppfattes som relevant familiepolitikk må utvides til å omfatte arbeidslivets vilkår (Ellingsæter 2005b; Jacobs & Gerson 2004; Kvande 2007). Kvande og Rasmussen (2007) etterlyser en ny sosial kontrakt i arbeidslivet som tar høyde for at arbeidstakere både har lønnet arbeid og ulønnet omsorg. Uten en ny form for kontrakt risikerer vi en utvikling der arbeidslivet deles i to, A-laget i privat sektor med grenseløse arbeidsforhold, og B-laget i offentlig sektor med reelle muligheter for å kombinere jobb og omsorgsansvar (Kvande & Rasmussen 2007).

Den store utfordringen er imidlertid i hvilken grad – og eventuelt på hvilke måter – det er mulig å regulere arbeidslivets vilkår i de deler av arbeidslivet der karrierelogikkens spilleregler er virksomme. Innenfor en *jobblogikk* er permisjon med lønn og kompensert reduksjon i arbeidstid et ubetinget gode som arbeidstakere kan stå sammen om å fremforhandle overfor arbeidsgiver. Innenfor en *karrierelogikk* derimot, er tid til jobb like mye en investeringskostnad og konkurransefortrinn som muliggjør kontinuerlige

prestasjoner og dermed øker sjansene i konkurransen om de spennende mulighetene. Selv lønnskompensert permisjon eller reduksjon i arbeidstid kan dermed bli et problem dersom det vanskeliggjør deltakelse i konkurransen basert på kontinuerlige prestasjoner. For videre forskning blir det dermed interessant å studere muligheter og begrensninger for regulering av karrierelogikkens spilleregler. Vi trenger å vite mer om hvordan utviklingen av et stadig mer evaluerings- og prestasjonsmålorientert arbeidsliv (Rasmussen 2007) påvirker utformingen av, og uttrykket til karrierelogikkens spilleregler, i ulike bransjer og arbeidsorganisasjoner.

Videre vil det være interessant å utforske i hvilken grad ulike arbeid-familieordninger kan utfordre og eventuelt endre de aktuelle spillereglene – eller bare medføre individuelle omkostninger på lengre sikt for dem som bruker dem. I hvilken grad er *utsatt karriererealisering* et tilgjengelig og foretrukket alternativ for kvinner (og menn) som har tilbrakt småbarnsfasen med en familievennlig arbeidslivstilpasning – og hva skal i så fall til for at det skal lykkes?

Studier som ser på konsekvensene for likestilling i arbeidslivet av en politikk som i større grad ansvarliggjør *menn som fedre*, blant annet gjennom utvidelse av fedrekvoten, vil være av stor interesse. I tiden fremover vil også fordeling av omsorgsansvar for pleietrengende foreldre kunne utløse krav om rett til lønnskompensert fravær fra jobb. Studier som ser på hvem som tar omsorgsansvaret for gamle foreldre og mulige (kjønnede) karrierekonsekvenser av slike velferdsordninger vil kunne få stor betydning. Ytterligere tilrettelegging for en enkelt gruppe kan fungere som en lettelse for dem det gjelder på kort sikt, men samtidig risikerer man en fortsatt forfordeling av betingelsene for å lykkes i arbeidslivet på lengre sikt.

Prinsipielt er det mulig å tenke seg en situasjon der alle arbeidstakere som faktisk har omsorgsansvar for barn og/eller eldre i form av å være fedre og mødre (og sønner og døtre) også tar sin del av omsorgsansvaret. I en slik situasjon ville karriereulempen ved å være ”belemret” med omsorgsansvar reduseres kraftig. Dersom likestilling i arbeidsliv og hjemmeliv er målet, noe både kvinner og menn i høytutdanningsgrupper gir stor tilslutning til, må utforming og bruk av arbeid-familievennlige tiltak ikke bare vurderes ut fra potensialet for å redusere opplevd stress og press på kort sikt, men analyseres og forstås både i lys av *omsorgsansvarets (kjønnede) betingelser*, knyttet til hvem som *har* og hvem

som *er* en partner som tar hovedansvaret hjemme, og *karriere*logikkens spilleregler – der trumfkortet nettopp er å konstruere seg selv som ”alltid beredt”.

Referanser

- Acker, Joan (1990), "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations". *Gender and Society*, 4(2):139-158.
- Acker, Joan (1998), "The Future of 'Gender and Organizations': Connections and Boundaries". *Gender, Work and Organization*, 5(4):195-206.
- Acker, Joan (2006), *Class questions: feminist answers*. Lanham, Md.: Rowman & Littlefield.
- Bekkengen, Lisbeth (2006), "Men's Parental Leave: A Manifestation of Gender Equality or Child-orientation?" I: Lena Gonäs & Jan Ch. Karlsson, red., *Gender Segregation. Divisions of Work in Post-Industrial Welfare States*. Aldershot: Ashgate
- Bianchi, Suzanne M., Melissa A. Milkie, Liana C. Sayer & John P. Robinson (2000), "Is anyone doing the housework? Trends in gender division of household labor". *Social Forces*, 79(1):191-222.
- Birkelund, Gunn Elisabeth (1992), "Stratification and Segregation". *Acta Sociologica*, 35:47-62.
- Birkelund, Gunn Elisabeth (2004), "Kjønn og makt i arbeidslivet - klasseanalytiske perspektiv". I: Anne Lise Ellingsæter & Jorun Solheim, red., *Den usynlige hånd*. Oslo: Gyldendal.
- Birkelund, Gunn Elisabeth & Trond Petersen (2003), "Det norske likestillingsparadokset: kjønn og arbeid i velferdssamfunnet". I: Ivar Frønes & Lise Kjølrsrud, red., *Det norske samfunn*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Birkelund, Gunn Elisabeth & Toril Sandnes (2003), "Paradoxes of welfare states and equal opportunities: Gender and managerial power in Norway and the USA". *Comparative Studies of Culture and Power. Comparative Social Research*, 21:203-242.
- Björnberg, Ulla & Anna-Annan Kollind (2003), *Att leva själv tillsammans*. Malmö: Liber.
- Blair-Loy, Mary (2003), *Competing Devotions: Career and Family among Women Executives*. Harvard University Press.
- Boateng, Sadiq Kwesi (2005), *Flere tar utdanning – og stadig lengre*. SSB. Lest 270905, <http://www.ssb.no/samfunnsspeilet/utg/200504/06/art-2005-09-27-01.html>
- Bourdieu, Pierre (1977), *Outline of a theory of practice*. Cambridge University Press.
- Bourdieu, Pierre & Loïc J.D. Wacquant (1993), *Den kritiske ettertanke: grunnlag for samfunnsanalyse*. Oslo: Samlaget.
- Brandth, Berit & Elin Kvande (2003), *Fleksible fedre: maskulinitet, arbeid, velferdsstat*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Brandth, Berit, Brita Bungum & Elin Kvande (2005), *Valgfrihetens tid: omsorgspolitik for barn møter det fleksible arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Brandth, Berit & Elin Kvande (2001), "Flexible Work and Flexible Fathers". *Work, Employment & Society*, 15(2):251-267.
- Brandth, Berit & Elin Kvande (2005), "Fedres valgfrihet og arbeidslivets tidskulturer". *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 46(1):35-54.
- Børve, Hege (2007), "Global Mothering. Norwegian Female Employees in Globalized Working Life". *European Journal of Women's Studies*, 14(4):314-326.
- Børve, Hege & Elin Kvande (2007), "Tidskulturer i en global kunnskapsorganisasjon". I: Elin Kvande & Bente Rasmussen, red., *Arbeidslivets klemmer. Paradokser i det nye arbeidslivet*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Børve, Hege Eggen & Elin Kvande (2006), "Kjønnede tidskulturer i en global kunnskapsorganisasjon". *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 3-4:52-69.

- Cappelli, Peter (1999), *The new deal at work: managing the market-driven workforce*. Boston, Mass.: Harvard Business School Press.
- Charles, Nickie & Emma James (2003), "Gender and work orientations in conditions of job insecurity". *British Journal of Sociology*, 54(2):239-257.
- Charles, Nickie & Chris Harris (2007), "Continuity and change in work-life balance choices". *British Journal of Sociology*, 58(2):277-295.
- Charmaz, Kathy (2006), *Constructing Grounded Theory: A Practical Guide Through Qualitative Analysis*. Thousand Oaks, Calif.: SAGE.
- Creswell, John W. (1999), "Mixed method research: Introduction and application". I: Gregory J. Cizek, red., *Handbook of educational policy*. San Diego: Academic Press.
- Creswell, John W., Vicki L. Plano Clark, Michelle L. Gutmann & William E. Hanson, (2003), "Advanced mixed methods designs". I: Abbas Tashakkori & Charles Teddlie, red., *Handbook of mixed methods in social & behavioral research*. Thousand Oaks, Calif: SAGE Publications.
- Crompton, Rosemary (2006), *Employment and the Family. The Reconfiguration of Work and Family Life in Contemporary Societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Crompton, Rosemary & Clare Lyonette, (2005), "The new gender essentialism - domestic family 'choices' and their relation to attitudes". *British Journal of Sociology*, 56 (4):601-620.
- Crompton, Rosemary & Gunn Elisabeth Birkelund (2000), "Employment and caring in British and Norwegian banking: an exploration through individual careers". *Work, Employment & Society*, 14(2):331-352.
- Crompton, Rosemary & Fiona Harris (1999), "Employment, Careers and Families: The Significance of Choice and Constraints in Women's Lives". I: Rosemary Crompton, red., *Restructuring Gender Relations and Employment. The Decline of the Male Breadwinner*. Oxford: Oxford University Press.
- Crompton, Rosemary, Nicky Le Feuvre & Gunn Elisabeth Birkelund (2003 [1999]), "The Restructuring of Gender Relations within the Medical Professions." I: Rosemary Crompton, red., *Restructuring Gender Relations and Employment. The Decline of the Male Breadwinner*. Oxford University Press.
- Denzin, Norman K. (1970), *The research act in sociology: a theoretical introduction to sociological methods*. London: Butterworths.
- Denzin, Norman K. (1978), *The research act: a theoretical introduction to sociological methods*. New York: McGraw-Hill.
- Denzin, Norman K. (1989), *Interpretive interactionism*. Newbury Park, Calif: Sage Publications
- Duncan, Simon (2005), "Mothering, class and rationality". *The Sociological Review*, 53 (1):50-76.
- Duncan, Simon (2006), "Mothers' work-life balance: individualized preferences or cultural constructions?" I: Diane Perrons et al. red., *Gender Divisions and Working Time in the New Economy. Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America*. Cheltenham, UK/ Northampton, MA, USA: Edward Elgar
- Ellingsæter, Anne Lise (2004), "Tidskrise i familien?" I: Anne Lise Ellingsæter & Arnlaug Leira, red., *Velferdsstaten og familien. Utfordringer og dilemmaer*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Ellingsæter, Anne Lise (2005a), "De 'nye' mødrene og 'remoralisering av moderskapet'". *Nytt Norsk Tidsskrift* (4):373-382.

- Ellingsæter, Anne Lise (2005b), "Kjønnslikestilling - postindustrialsmens krumtapp". I: Lars F. H. Svendsen, red., *Arbeid: teori og praksis*. Oslo: NHO.
- Ellingsæter, Anne Lise (2009), *Vår tids moderne tider*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Ellingsæter, Anne Lise & Arnlaug Leira (2004), *Velferdsstaten og familien: utfordringer og dilemmaer*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Ellingsæter, Anne Lise & Arnlaug Leira, red. (2006), *Politicising parenthood in Scandinavia: Gender relations in welfare states*. Bristol: Policy Press.
- Ellingsæter, Anne Lise, Turid Noack & Marit Rønsen (1997), "Sosial ulikhet blant kvinner: Polarisering, utjevning eller status quo?" *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 38(1):33-69.
- Emerek, Ruth & Helle Holt, red. (2008), *Lige muligheder – Frie valg? Om det kønspolitiske arbejdsmarked gennem et årti*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Epstein, Cynthia F. (2004), "Border Crossings: The Constraints of Time Norms in Transgressions of Gender and Professional Roles". I: Cynthia F. Epstein & Arne L. Kalleberg, red., *Fighting for Time. Shifting Boundaries of Work and Social Life*. New York: Russell Sage Foundation.
- Erzberger, Christian & Udo Kelle (2003), "Making inferences in mixed methods: Rules of integration". I: Abbas Tashakkori & Charles Teddlie, red., *Handbook of mixed methods in social & behavioral research*. Thousand Oaks, Calif.: SAGE.
- Fielding, Nigel G. & Jane L. Fielding (1986), *Linking data*. Beverly Hills: Sage Publications.
- Flick, Uwe (2007), *Managing quality in qualitative research*. London: Sage Publications.
- Forseth, Ulla & Bente Rasmussen, red. (2002), *Arbeid for livet* Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Gislason, Ingolfur V. (2007), "Maskulinitet eller sociala möjligheter". I: Øystein Gullvåg Holter, red., *Män i rörelse*. Gidlunds förlag.
- Goldthorpe, John H. (2000), *On sociology: numbers, narratives, and the integration of research and theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Gonäs, Lena & Jan Ch. Karlsson (2006a), "Divisions of Gender and Work". I: Lena Gonäs & Jan Ch. Karlsson, red., *Gender Segregation. Divisions of Work in Post-Industrial Welfare States*. Ashgate: Aldershot.
- Gonäs, Lena & Jan Ch. Karlsson, red. (2006b), *Gender Segregation. Divisions of Work in Post-Industrial Welfare States* Aldershot: Ashgate.
- Guillaume, Cécile & Sophie Pochic (2009), "What Would You Sacrifice? Access to Top Management and the Work-life Balance". *Gender, Work & Organization*, 16(1):14-36.
- Hakim, Catherine (2000), *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century. Preference Theory*. New York: Oxford University Press.
- Hakim, Catherine (2002), "Lifestyle Preferences as Determinants of Women's Differentiated Labour Market Careers". *Work and Occupations*, 29(4):428-459.
- Hakim, Catherine (2007), "Dancing with the Devil? Essentialism and other feminist heresies". *British Journal of Sociology*, 58(1):123-132.
- Halrynjo, Sigtona (2004), "Kætttere eller trendsætttere? Nye aktørers møde med gammel symbolsk kapital i et mangfoldigt arbejdsliv". I: Michael Hviid Jacobsen & Jens Tonboe, red., *Arbejdssamfundet*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Halrynjo, Sigtona (2007), "Alltid beredt? Arbeids-og familiedilemmaer i møte med arbeidslivets formelle og uformelle spilleregler i et stort konsern". I: Elin Kvande & Bente Rasmussen, red., *Arbeidslivets klemmer. Paradokser i det nye arbeidslivet*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Halrynjo, Sigtona (2009), "Men's Work-life Conflict: Career, Care and Self-realization: Patterns of Privileges and Dilemmas". *Gender, Work & Organization*, 16(1):98-125.

- Halrynjo, Sigtona & Selma Therese Lyng (2009), "Preferences, constraints or schemas of devotion? Exploring Norwegian mothers' withdrawals from high-commitment careers". *British Journal of Sociology*, 60(2):321-343.
- Hardoy, Inés & Pål Schøne (2008), "Hvor mye betyr barn for lønnsforskjeller mellom kvinner og menn?" *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 1:3-34.
- Hays, Sharon (1996), *The cultural contradictions of motherhood*. New Haven, Conn.: Yale University Press.
- Hjort, Katrin & Steen Baagøe Nielsen, red. (2003), *Mænd og omsorg* København: Hans Reitzels Forlag.
- Hochschild, Arlie Russell (2001 [1997]), *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York, Henry Holt and Company.
- Holm, Anders & Mads Meier Jæger (2008), "Livsformer i Danmark: Udbredelse og udviklingstendenser 1981-2005". *Dansk Sociologi*, 19(1):31-53.
- Holt, Helle, Lars Pico Geerdsen, Gunvor Christensen, Gunvor Klitgaard & Marie Louise Lind (2006), *Det kønsopdelte arbejdsmarked. En kvantitativ og kvalitativ belysning*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Holter, Øystein Gullvåg (1987), "Mannen som gave". *Kvinneforskning og vitenskapsteori: Skriftserie i vitenskapsteori*, 1.
- Holter, Øystein Gullvåg (2007), *Män i rörelse: jämställdhet, förändring och social innovation i Norden*. Stockholm: Gidlund.
- Holter, Øystein Gullvåg & Helene Aarseth (1993), *Menns livssammenheng*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- Høgsnes, Geir, Andrew Penner & Trond Petersen (2006), "The Family Gap in Wages and Careers." Oslo: Department of Sociology and Human Geography, University of Oslo.
- Højrup, Thomas (1983), *Det glemte folk: livsformer og centraldirigering*. Hørsholm: Institut for Europæisk Folkelivsgranskning.
- Højrup, Thomas (2003), *Livsformer og velfærdsstat ved en korsvej Introduktion til et kulturteoretisk og kulturhistorisk bidrag*. København: Museum Tusculanums Forlag.
- Håpnes, Tove & Bente Rasmussen (2007), "Familievennlige kunnskapsbedrifter. Fleksible versus byråkratiske organisasjonsformer". I: Elin Kvande & Bente Rasmussen, red., *Arbeidslivets klemmer. Paradokser i det nye arbeidslivet*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Håpnes, Tove & Bente Rasmussen (2008), "Postbyråkratiske organisasjoner - et inkluderende arbeidsliv?" *Tidsskrift for velferdsforskning*, 11(1):34-48.
- Haavind, Hanne (1982), "Makt og kjærlighet i ekteskapet". I: Runa Haukaaa, Marit Hoel & Hanne Haavind, red., *Kvinneforskning: bidrag til samfunnsteori. Festskrift til Harriet Holter*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Haavind, Hanne (1984), "Love and Power in Marriage". I Harriet Holter red., *Patriarchy in a Welfare Society*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Haavind, Hanne (2008), "Det tosidige likestillingsprosjektet: Hva er det som skjer, og hvordan blir forståelsen formet?" *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 32(4):59-79.
- Jacobs, Jerry A. & Kathleen Gerson (2004), *The time divide: work, family, and gender inequality*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Jacobsen, Liselotte (2006), "Life Modes and Gender in the Swedish Public-Health Sector". I: Lena Gonäs & Jan Ch. Karlsson, red., *Gender Segregation*. Adershot: Ashgate.
- Jensen, An-Magritt (2004), "Harde fakta om myke menn". I: Anne Lise Ellingsæter & Arnlaug Leira, red., *Familien og velferdsstaten. Utfordringer og dilemmaer*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Jensen, Ragnhild Steen (2006), "Det store spranget: Endringer i kvinneliv i Nord-Odal". *Tidsskrift for samfunnsforskning (1)*:95-107.

- Jensen, Ragnhild Steen (2008), "Et slag i luften? Svar til Hanne Haavind". *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 32(4):89-92.
- Kanter, Rosabeth Moss (1993 [1977]), *Men and women of the corporation*. New York: BasicBooks.
- Kitterød, Ragni Hege (2002a), "Mothers' Housework and Childcare: Growing Similarities or Stable Inequalities?" *Acta Sociologica*, 45(2):127-149.
- Kitterød, Ragni Hege (2002b), "Utdanning og ulikhet". *Sosiologisk Tidsskrift* (3):179-208.
- Kitterød, Ragni Hege (2008), "Fremdeles et tosporet foreldreskap? Mors og fars yrkesarbeid i barnefasen". I: Elin Kvande & Bente Rasmussen, red., *Arbeidslivets klemmer. Paradokser i det nye arbeidslivet*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kvande, Elin (1999a), "'In the Belly of the Beast': Constructing Femininities in Engineering Organizations". *The European Journal of Women's Studies*, 6(3):305-328.
- Kvande, Elin (1999b), *Paradoxes of Gender and Organizations. Gender, Organizations and Change*. Trondheim: NTNU.
- Kvande, Elin (2007), *Doing Gender in Flexible Organizations*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kvande, Elin (2009), "Work-Life Balance for Fathers in Globalized Knowledge Work. Some Insights from the Norwegian Context". *Gender, Work & Organization*, 16(1):58-72.
- Kvande, Elin & Bente Rasmussen (1990), *Nye kvinneliv: kvinner i menns organisasjoner*. Oslo: Ad Notam.
- Kvande, Elin & Bente Rasmussen (2007), *Arbeidslivets klemmer: paradokser i det nye arbeidslivet*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Leira, Arnlaug (2002), "Updating the 'gender contract'? Childcare reforms in the Nordic countries in the 1990s". *Nora - Nordic Journal of Women's Studies*, 10(2):81-89.
- Leira, Arnlaug (2005), "Familier og velferdsstat. Familieendring og politisk reform i 1990-åra". I: Ivar Frønes & Lise Kjølrsrud, red., *Det norske samfunn. 5. utgave*. Oslo: Gyldendal.
- Leira, Arnlaug & Steinar Bergh (1974), *"Hå har et kvinnfolk å sia, da!": samtaler med kvinner i ei Østlandsbygd*. Oslo: Pax.
- Lilleaas, Ulla-Britt (2006), "Familievaner og likestilling i moderne parforhold". I: Atle Roness & Stig Berge Matthiesen, red., *I klem eller balanse? Om arbeid, stress og familieliv*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Löfström, Å, (red.). 2004. "Den könsuppdelade arbetsmarknaden." Stockholm: SOU.
- Magnusson, Eva (2006), *Hon, han och hemmet. Genuspsykologiska perspektiv på vardagslivet i nordiska barnfamiljer*. Stockholm: Natur och Kultur.
- McRae, Susan (2003), "Constraints and choices in mothers' employment careers: A consideration of Hakim's Preference Theory". *British Journal of Sociology*, 54(3):317-338.
- Morse, Janice M. (1991), "Approaches to Qualitative-Quantitative Methodological Triangulation". *Nursing Research*, 40(2):120-123.
- Morse, Janice M. (2003), "Principles of mixed methods research designs". I: Abbas Tashakkori & Charles Teddlie, red., *Handbook of mixed methods in social and behavioural science*. Thousands Oaks, Calif.: SAGE Publications.
- Nilsen, Ann & Anne Marit Skarsbø (2009), "Familie, jobb og karriere - noen dilemmaer for likestilling." I: Karen Christensen & Liv Johanne Syltevik, red., *Kvinnerns arbeid*. Oslo: Unipub.
- Olsen, Bente Marianne (2000), *Nye fedre på orlov - en analyse af de kønsmæssige aspekter ved foreldreorlovsordninger*. København: Sociologisk Institut.

- Olsen, Bente Marianne. 2005. "Mænd, orlov og arbeidsplasskultur. Fire danske virksomheter." København: Socialforskningsinstituttet.
- Perrons, Diane (2006), *Gender divisions and working time in the new economy: Changing patterns of work, care and public policy in Europe and North America*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Petersen, Trond (2002), "Likestilling i arbeidsmarkedet". *Tidsskrift for samfunnsforskning* (4):443-478.
- Plantin, Lars (2001) "Mäns forledreskap. Om mäns upplevelser och erfarenheter av faderskapet." Göteborg: Institutjonen för social arbete. Göteborgs Universitet.
- Puchert, Ralf, Marc Gärtner & Stephan Höyng, red. (2005), *Work Changes Gender. Men and Equality in the Transition of Labour Forms*. Leverkusen: Barbara Budrich Publishers.
- Punch, Keith F. (1998), *Introduction to social research: quantitative and qualitative approaches*. London: Sage.
- Rasmussen, Bente (2002), "Når jobben tar livet..." I: Ulla Forseth & Bente Rasmussen, red., *Arbeid for livet*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Rasmussen, Bente (2007), "Nye kontrollformer i (post)moderne organisasjoner". I: Johs Hjelldrekk, Ole Johnny Olsen, & Rune Saksli, red., *Arbeid, kunnskap og sosial ulikhet*. Oslo: Unipub.
- Russell, Helen, Philip J. O'Connell & Frances McGinnity (2009), "The Impact of Flexible Working Arrangements on Work-life Conflict and Work Pressure in Ireland". *Gender, Work & Organization*, 16(1):73-97.
- Sennett, Richard (1998), *The corrosion of character: the personal consequences of work in the new capitalism*. New York: W.W. Norton.
- Silverman, David (1985), *Qualitative Methodology and Sociology*. Aldershot: Gower.
- Solheim, Jorun & Mari Teigen (2006), "Det kjønnssegregerte arbeidslivet – likestillings snublestein?" *Tidsskrift for kjønnsforskning* (3):5-20.
- Solheim, Jorun, Hanne Heen & Øystein Gullvåg Holter (1986), *Nordsjøliv og hjemmeliv: Del: 2 Hjemmeliv*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Stone, Pamela (2007), *Opting Out: Why Women Really Quit Careers and Head Home*. Berkeley, Calif: University of California Press.
- Syltevik, Liv Johanne (2000), *Differensierte familieliv. Familiepraksis i Norge på slutten av 1990-tallet*: Senter for samfunnsforskning. Universitetet i Bergen.
- Sørensen, Bjørge Aase (2002), "Det grådige arbeidslivet". I: Atle Roness & Stig Berge Matthiesen, red., *Utbrent. Krevende jobber - gode liv*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Sørhaug, Tian (1996), *Om ledelse. Makt og tillit i moderne organisering*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Tashakkori, Abbas & Charles Teddlie (2003), *Handbook of mixed methods in social & behavioral research*. Thousand Oaks, Calif.: SAGE.
- Teigen, Mari (2006), *Det kjønnsdelte arbeidslivet. En kunnskapsoversikt*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Thagaard, Tove (1996), *Arbeid, makt og kjærlighet*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Watts, Jacqueline H. (2009), "Allowed into a Man's World' Meanings of Work-Life Balance: Perspectives of Women Civil Engineers as 'Minority' Workers in Construction". *Gender, Work & Organization*, 16(1):37-57.
- Aarseth, Helene (2007), "Optimalisering på alle livsområder? Likestilt familieliv i ny økonomi." I: Elin Kvande & Bente Rasmussen, red., *Arbeidslivets klemmer. Paradokser i det nye arbeidslivet*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Aarseth, Helene (2008), *Hjemskapingens moderne magi. Avhandling (dr. polit.)*. Oslo: Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.

¹ Med likestilling refererer jeg her til *kjønnslikestilling*. Jeg drøfter ikke hvorvidt full vs. delvis kjønnslikestilling i arbeidsliv er mulig og/eller ønskelig, men tar utgangspunkt i forskning som undersøker og drøfter grad av endring vs. grad av opprettholdelse av kjønnsulikestilte praksiser relatert til en forståelse av økt likestilling i arbeids- og familieliv som en omforent målsetting.

² For ordens skyld vil jeg gjøre oppmerksom på at dette er en helt annen bedrift enn "Norco", som beskrives i artikkel 1.

³ *Doxa*, universet av det udiskutable, står i motsetning til *opinion*, det diskuterbare univers, det vi kan stille spørsmål ved og være uenige om (Bourdieu 1977).

⁴ I det empiriske arbeidet vil det ifølge Bourdieu (1993) være en og samme sak å avgjøre hva som er feltet, samt hvilke grenser det har, og å avgjøre hvilke kapitaltyper som virker der. Her benyttes kapitalbegrepet som et analyseverktøy for å forstå de mekanismene som opprettholder og reproducerer uformelle spilleregler innenfor et spesifikt felt. Se artikkel 1 for en analyse av den symbolske kapitalen i et stort konsern. Men karrierelogikkens og omsorgsansvarets spilleregler kan også forstås som ulike felt som struktureres av motstridende symbolske kapitalformer innenfor spesifikke bransjer og samfunnssegment, slik Blair-Loys (2003) analyse av konkurrerende dedikasjoner innenfor henholdsvis familieliv og karrierefokusert arbeidsliv synliggjør.

⁵ Det finnes ulike måter å skille mellom karriereorientering og jobb- eller lønnsarbeidsorientering. En av de tidligste bidragsyterne er Højrup (1983) med sin livsformsanalyse av tre teoretiske idealtyper med utgangspunkt i en stukturmarxistisk tradisjon som bygger på en sammenheng mellom produksjonsmåte og samfunnsstruktur. Højrup skiller mellom tre livsformer (lønnsarbeiderlivsformen, den karrierebundne livsform og den selververvede).

⁶ Imidlertid har det vært påpekt at begge metodetradisjoner kan brukes både for å generere og verifisere teori (Punch 1998), samtidig som det fremheves at det i praksis viser seg at den tradisjonelle inndelingen fortsatt benyttes (Tashakkori & Teddlie 2003).

⁷ Gruppe 1 "De nye aktørene" (N=333; trykkfeil i figur 1 i artikkel 1) består av alder under 40 år, kombinert med lavt stillingsnivå. Gruppe 2 "De etablerte i posisjon" (N=367) består av alder over 40 år kombinert med høyt stillingsnivå. Gruppe 3 "Seniorer uten posisjon" (N=401) består av alder over 40 år kombinert med lavt stillingsnivå. Gruppe 4 "Wonderboys/wondergirls" (N=84) består av alder under 40 år kombinert med høyt stillingsnivå.

⁸ Jeg har gjennomført 10 intervjuer selv, de resterende er intervjuet av Selma Therese Lyng.

⁹ Gjelder alle intervjuene, bortsett fra ett der båndopptakeren ikke fungerte.

¹⁰ Se artikkel 4 for redegjørelse av utvalgets representativitet og drøfting av forbehold.

Artikkel 1

"Alltid beredt? Arbeids- og familiedilemmaer i møte med formelle og uformelle spilleregler".

I Kvande & Rasmussen (red.) 2007: *Arbeidslivets klemmer. Paradokser i det nye arbeidslivet*, 81-106.

Sigtona Halrynjo. "Alltid beredt? Arbeids- og familiedilemmaer i møte med formelle og uformelle spilleregler". I: Elin Kvande og Bente Rasmussen (red.): Arbeidslivets klemmer. Paradokser i det nye arbeidslivet. Bergen: Fagbokforlaget, 2007.

Publisert i DUO med tillatelse fra Fagbokforlaget. <http://www.fagbokforlaget.no/>

[Beskrivelse av boka Arbeidslivets klemmer.](#)





3 Alltid beredt?

Arbeids- og familiedilemmaer i møte med formelle og uformelle spilleregler i et stort konsern

Sigtona Halrynjo

Innledning

Denne artikkelen utforsker betydningen av uformelle spilleregler for utviklingen av karriere i et stort norsk konsern, og i hvilken grad disse spillereglene medfører systematiske karrierekostnader for grupper av ansatte med ulike arbeids- og familietilpasninger. Med uformelle spilleregler¹ menes her implisitte forventninger til og oppfatninger av hva som skal til for å lykkes i karrieren. Artikkelen tar utgangspunkt i kvalitative og kvantitative data fra en stor norsk industrivirksomhet i brytning mellom tradisjonell industrikultur og globalisert kompetansedrevet konkurransekultur, og utforsker hvordan medarbeidere på ledernivå oppfatter de underliggende forventningene til hva som skal til for å lykkes karrieremessig – og få realisert sin kompetanse og sine ressurser.

Fokus i artikkelen rettes mot «de nye aktørene» og deres møte med de rådende spillereglene og spillereglenes «forvaltere». «De nye aktørene» betyr i denne sammenheng en ny generasjon arbeidstakere med høy utdanning og høye forventninger om å få brukt kompetansen sin, men med større grad av omsorgsansvar og forpliktelse på hjemmebane enn det som var vanlig blant bedriftens eldre arbeidstakere. I denne bedriften møter de et dobbelt sett med spilleregler: både industrikulturens vektlegging av alder og ansiennitet, lojalitet og «lang og tro tjeneste» – og en globalisert konkurranse-

1. «Spilleregler» kan også brukes om implisitte regler for å bli akseptert i organisasjonen, «slik gjør vi det her» (se Schein 1978).

kultur der stedsfleksibilitet (du bør kunne jobbe hvor som helst i verden) og tidsfleksibilitet (stille når det kreves) er avgjørende for å gjøre karriere – og for å få spennende utfordringer og muligheter til å realisere kompetanse og ressurser. Spillereglene «forvaltere» regnes i denne sammenhengen som ledere som har lyktes i systemet og nå befinner seg på høyt nivå i organisasjonen, i posisjoner der de i stor grad kan påvirke andre medarbeideres avansements- og karrieremuligheter.

Hvorfor utforske arbeidsorganisasjoners uformelle spilleregler?

I de nordiske velferdsstater har man vært opptatt av å utvikle familievennlige ordninger og regelverk som skal gjøre det lettere å kombinere ansvar på hjemmebane med ansvar på jobb. Sammenlignet med store deler av verden har Norge kommet langt i å utfordre og bedre betingelsene for å kombinere arbeid og familie, både når det gjelder statlige ordninger (permisjonsordninger, rett til fri ved barns sykdom, rettigheter i forbindelse med deltid osv.) og gjennom utviklingen av moderne og fleksible bedriftskulturer (Birkelund & Petersen 2003; Brandth & Kvande 2002, 2003; Crompton 2006; Ellingsæter & Leira 2006; Kelly 2006). Men endring av de offisielle spillereglene er ikke alltid tilstrekkelig. Også på dette feltet kan det være et misforhold mellom tilgjengelige og kanskje også «feirede» ordninger – og konsekvensene av å benytte seg av dem. Dette misforholdet kan forstås i lys av kulturperspektiver som utforsker spenningsfeltet mellom organisasjoners offisielle og uttalte tilslutning til inkluderende verdier og normer (for eksempel arbeid-familievennlige programerklæringer), og de underliggende, «tatt for gitt» normene eller virkelighetsforståelsene som fungerer styrende når privilegier fordeles eller inndras (Schein 2004).²

Internasjonale studier har vist at bruk av fleksible og familievennlige ordninger som innebærer direkte eller indirekte brudd med «rådene spilleregler», kan ha omkostninger for arbeidstakerne som benytter seg av dem (Birkelund & Petersen 2003; Blair-Loy 2003; Blair-Loy & Wharton 2004; Brandth & Kvande 2001;

2. Også Argyris og Schön har vært opptatt av denne motsetningen gjennom sine begreper «espoused theories or values», organisasjonens uttrykte eller tilsluttede verdier versus «theory-in-use» (bruksteori), de normer, verdier, handlingsstrategier og antakelser som styrer organisasjonsmedlemmenes faktiske praksis (Argyris & Schön 1996).

Crompton & Birkelund 2000; Glass 2004; Hochschild 2001; Schwartz 1996). I enkelte arbeidsorganisasjoner er dette misforholdet mellom offisielle og reelle spilleregler kjent for aktørene, som i Amerco, et stort amerikansk konsern som var kjent for å være familievennlig. Faktiske (og feirede) ordninger i form av deltid, jobbdeling og fleksibilitet var på plass, men bevisstheten om de reelle spillereglene førte til at ordningene nesten ikke ble brukt, til tross for uttalt stress og store konflikter for å få familie- og arbeidsliv til å henge sammen (Hochschild 2001). Også andre studier fremhever at tilgjengelige ordninger og individuelle behov ikke er tilstrekkelige dersom aktørene vet at de bryter «karrierereglementet» dersom de benytter seg av dem: En studie av ansattes bruk av familievennlige ordninger i et internasjonalt finanskonsern fant at støttende og innflytelsesrike overordnede eller medarbeidere som fungerte som beskyttelse mot karrierkostnader, betydde mer for bruken av de familievennlige ordningene enn omfanget av individuelle omsorgsbehov (Blair-Loy & Wharton 2004). I disse virksomhetene var bevisstheten om konsekvensene av å bryte med «karrierereglementet» høy. I andre arbeidskulturer blir de reelle spillereglene først tydelige for aktørene idet de brytes og omkostningene er et faktum (Kanter 1993; Rousseau 1995).

Amerikansk arbeidsliv er kjent for å representere en individualistisk og konkurranse- og arbeidsorientert arbeidskultur i motsetning til den mer kollektive, inkluderende og arbeid-familie-vennlige norske kulturen. Likevel kommer Norge dårlig ut i forhold til likestilling i arbeidslivet, særlig i privat sektor (Birkelund & Sandnes 2003; Høgsnes, Penner & Petersen 2006). Dette paradokset kan muligens relateres til manglende sammenfall mellom offisielle, familievennlige og inkluderende verdier på den ene siden og reelle, distingverende spilleregler i private arbeidsorganisasjoner på den andre. En studie av en stor dansk virksomhet som satset på å «få alle talenter frem» gjennom prosjekter som fokuserte på mangfold, kjønn og toppledelse, viste at det kunne være vanskelig å komme seg oppover på karrierestigen for lederaspiranter som ikke levde opp til de underliggende, maskuline lederidealene (Staunes & Søndergaard 2006).

For å få mer innsikt i mekanismer som kan bidra til å forstå det «norske likestillingsparadokset» (Kvande 1999; Birkelund & Petersen 2003; Birkelund & Sandnes 2003), vil artikkelen studere betydningen av uformelle spilleregler for utviklingen av karriere i et stort norsk konsern. Videre vil artikkelen utforske i hvilken grad disse spillereglene medfører systematiske karrierkostnader for grupper av ansatte – også i en norsk «arbeid-familie-vennlig» arbeidslivskontekst.

Spilleregler i store hierarkiske organisasjoner

Store hierarkiske organisasjoner kjennetegnes ofte av interne arbeidsmarkeder med egne karrierestrukturer. Typiske kjennetegn ved slike organisasjoner er livslange ansettelsesforhold, stabil karriereprogresjon fra lavkompetanse- til høykompetanseposisjoner, interne opplæringsprogrammer og integrerte lønssystemer (Grimshaw, Ward, Rubery & Beynon 2001), og dessuten sterk vektlegging av ansiennitet, bedriftsintern kompetanse og lojalitet til organisasjonen (Snell & Lepak 1999). Risikoen for å miste jobben har vært minimal, særlig på ledernivå, og lønnsforskjellene forutsigbare (Cappelli 1995). På tross av høy grad av ansettelsestrygghet har tidligere case-studier av store hierarkiske organisasjoner vist at den interne konkurransen og maktkampen mellom medarbeidere på ledernivå kunne være stor – så lenge intern karriereklattring fungerte som det avgjørende suksesskriterium (Hochschild 2001; Kanter 1993).

To amerikanske case-studier av store konsern, Indsco (Kanter 1993) og Amerco (Hochschild 2001), er særlig kjent for å synliggjøre betydningen av tilsiktede og utilsiktede konsekvenser av organisasjonskulturer basert på intern konkurranse. Begge disse selskapene ble ansett som foregangsselskaper både når det gjaldt forretningsmessig suksess og bevisst, progressivt perspektiv på realisering av menneskelige ressurser, og begge selskapene ble regnet som svært attraktive steder å jobbe mens studiene pågikk. Indsco-selskapet var kjent for sin menneskevennlige og sosialt bevisste arbeidsprofil (Kanter 1993), og Amerco var kjent for sine familievennlige ordninger med deltidsmuligheter, jobbdeling, fleksitid og fleksibelt arbeidssted. Men selv i «beste praksis»-bedrifter kan de uformelle spillereglene logikk komme i konflikt med de formelle idealene. Det handlet ikke om problemer i spesielt bakstreverske bedrifter, men om «dilemmaer relatert til store hierarkiske organisasjoner som sosial form» (Kanter 1993:4).

I «menneskevennlige» Indsco (Kanter 1993) ble alle insentiver rettet mot intern karrieremobilitet, med risikoen for å bli stående fast på et sidespor som den ultimate trussel. Det var ulike måter å havne i et karrieremessig sidespor eller «dead end» på. Noen jobber eller yrker innebar kortere karrierestige og små muligheter for karrieremobilitet i seg selv. Men selv om man ble ansatt i en posisjon som i utgangspunkt innebar karrieremuligheter, var det ingen garanti for mobilitet. Dersom du var på en karrierestige og ikke ble forfremmet, var det et signal om at du ikke var ønsket. Svake prestasjoner, uheldige allianser eller rett og slett hierarkiets pyramideform kunne føre til at man

tapte i konkurransen. Utradisjonelle karriereveier frem til mellomlederposisjoner kunne også være risikable, ettersom det kunne sås tvil om manglende erfaring, bakgrunn, holdninger og kunnskap (Kanter 1993).

Hyppige interne jobbskifter til andre deler av selskapet, inkludert obligatorisk stasjonering på hovedkontoret, var en selvsagt del av det interne karriereløpet som åpnet opp for nødvendig nettverksbygging, eksponering og synliggjøring. Operativ, teknisk linjeledelse ga uttelling fremfor interne stabsfunksjoner, for eksempel i Human Resources eller i personalavdelingen, som på tross av mye ansvar og relativt høy lønn kunne bety karrieremessig blindspor (Kanter 1993:131). Usikkerheten knyttet til de ulike karriereveiene utgjorde en viktig del av mobilitetsdynamikken. Det var ikke offisielt eller direkte uttalt hvilke stillinger eller typer jobber som førte til rask forfremmelse og nye karrieremuligheter, og hvilke som endte i blindspor, men det var mye usikkerhet og ryktespredning knyttet til dette. Man observerte, spekulerte og fryktet. Hvor lenge kunne man være i en og samme stilling før man ble regnet som «glemt»? Noen stillinger fikk tilnavnet «endestasjon», ikke fordi de manglet utfordringer og muligheter i seg selv, men fordi det viste seg at man ikke avanserte derfra (Kanter 1993:132). Samtidig som man måtte være rede til forflytning både geografisk og stillingsmessig, måtte man også kunne være tålmodig og vente – og vise sin lojalitet gjennom viljen til å gå «bedriftsveien». Gjorde man det, var man sikret livslangt arbeidsforhold, selv om faren for å bli sittende fast på et sidespor med potensielt demotiverende oppgaver og fremtidsutsikter, alltid truet.

I selskaper som opererte med lukkede systemer for interne karrierestiger, kunne det være vanskelig å bryte med den hierarkiske mobilitetslogikkens spilleregler. Ofte var det ikke betydningen av lønnsøkningen i seg selv, eller frykt for å bli sagt opp som opprettholdt spillet, men bekymring for å ikke lenger bli oppfattet som en seriøs aktør i organisasjonen. For å bli regnet med og få interessante oppgaver i familievennlige Amerco, måtte man signalisere at man satset og aspirerte mot toppen – selv om man ikke nødvendigvis ønsket seg dit. En seriøs aktør i Amerco var en som «hadde ambisjoner om å nå så høyt som mulig, en som investerte utrolige mengder med tid, ofte på bekostning av familien» (Hochschild 2001). Dermed ble det viktig å investere mye tid og ressurser i jobben for ansatte på alle nivå – også når det opplevdes problematisk i forhold til å håndtere familie og omsorgsansvar (Hochschild 2001).

Er det fortsatt relevant å studere interne spilleregler i store konsern – i en tid da mange hevder at interne arbeidsmarkeder er historie (Arthur & Rousseau 1996; Cappelli 1995, 1999; Grimshaw et al. 2001; Sennett 2001)? En studie av lederes karriereveier i multinasjonale konsern fra Fortune 100-listen (Cappelli & Hamori 2004) viser at det har skjedd endringer fra 1980 til 2001. I 2001 var lederne på toppen noe yngre, hadde større sannsynlighet for å være kvinne (en økning fra null), og de nådde toppen noe raskere med færre stillings-skift på veien – og en noe større sjanse for å være eksternt rekruttert. Likevel: De mest stabile selskapene hadde like stor grad av livslange ansettelsesforhold i 2001 som i 1980. Halvparten av topplederne fra de multinasjonale konsernene fra Fortune 100-listen var fortsatt i det samme selskapet som de begynte i, og gjennomsnittlig ansiennitet i de multinasjonale selskapene i 2001 var femten år (Cappelli 2004; Cappelli & Hamori 2004). Det kan altså se ut som spillereglene i store hierarkier overlever parallelt med at nye spilleregler tilpasses det kompetanse- og konkurransedrevne arbeidslivet.

Spilleregler i det kompetanse- og konkurransedrevne arbeidslivet

Utviklingen av den nye kunnskapsøkonomien kunne potensielt ha endret eller utfordret hierarkienes karrieredynamikk når det gjelder krav til lojalitet, tilstedeværelse og tilgjengelighet. Frihet fra de gammeldagse hierarkiene og tilgang på tekniske løsninger som åpnet opp for å jobbe hvor som helst, kombinert med vilje til nytenkning, kunne ha gjort det enklere å kombinere et utfordrende arbeidsliv med et fungerende familieliv. Forskning tyder imidlertid på at det ikke alltid er tilfelle (Perrons 2006). I en flytende, mer omskiftelig kunnskapsøkonomi, kan det være lettere å være «annerledes» (kvinner, innvandrere osv.), men det gjelder fortsatt å være «ubelemret» og fri fra omsorgsansvar (Crompton & Birkelund 2000; Halford, Savage & Witz 1997; Kanter 1986; Rasmussen 2002). Også moderne kunnskapsarbeidere må forholde seg til «grådige institusjoner» (Coser 1974) der det å identifisere seg med jobben og med idealet om en hardt arbeidende og ansvarsfull yrkesutøver, bidrar til normer om arbeidsinnsats utenom det vanlige (Alvesson 2000). «Zero drag» er en karakteristikk fra Silicon Valley (av mange regnet som kunnskapsøkonomiens fødested) som indikerer null forpliktelser eller ansvarsområder utenfor jobben (Hochschild 2001). Ingen oppgaver eller relasjoner utover jobben var det optimale.

I kunnskapsøkonomien ses arbeidstakerne som potensielle bærere av den avgjørende kapitalen, nemlig egen kompetanse (Drucker 1993). Men kompetansen må også verdsettes og omsettes. Ansvar for å være ansettbar er i større grad individualisert (Cappelli 1997), og kompetansen verdsettes og omsettes i lys av harde spilleregler. I sin studie av kunnskapsarbeidere i Silicon Valley fant Cooper (2000) at for å være «den man regnet med» og som dermed fikk spennende utfordringer og oppgaver, måtte man ikke ha noen konkurrerende forpliktelser. Omsorgsansvaret måtte skjules – også blant dedikerte «superpappaer» som virkelig ønsket å delta aktivt i familielivet. Løsningen for medarbeidere med omsorgsansvar ble å ta natta til hjelp og heller ofre behov som søvn og restitusering (Cooper 2000).

Hvorfor bryter omsorgsarbeid og ansvarsområder utenfor jobben med de rådende spilleregler – også i det fleksible kunnskapsbaserte arbeidslivet? En studie av amerikanske kvinnelige ledere innenfor finans viser hvordan to konkurrerende definisjoner for meningsfulle liv (dedikert profesjonell versus dedikert mor) kan fungere som motpoler (Blair-Loy 2003). Karrierehengivelse innebærer her altoppslukende investering av tid og følelser i arbeidet og karrieren, og utelukker dermed tids- og følelsesmessig involvering i barn og familieansvar. Belønningen kommer i form av forfremmelse, økonomisk trygghet, status, spennende arbeid, fellesskap med kolleger og opplevelse av følelsesmessig intensitet og transcendens. En medarbeider i et karriereløp konkurrerer med andre om avansement, status, spennende oppgaver og selvrealisering. Implisitt for opprettholdelsen av karrierehengivesskjemaet ligger det en komplementær modell, «familiehengivenhetsskjemaet», der mening og livsinnhold hentes fra altoppslukende investering av tid og følelser i omsorgsprosjektet for barn (og hjem) (Blair-Loy 2003). Skjemaene må forstås som idealtyper som tydeliggjør de motstridende forventningene til hengivelse og forpliktelse til karriere og familieliv som dedikerte arbeidstakere og foreldre (som regel mødre) må forholde seg til. Her er det ikke snakk om kontrakter som forhandles bevisst, der økonomisk gevinst veies åpent og «rasjonelt» i forhold til tid med barn og familie, men om dype moralske og identitetsmessige virkelighetsoppfatninger som filtreres gjennom internaliserte skjema for henholdsvis karrierehengivelse og familiehengivelse (Blair-Loy 2003), som oftest på et uartikulert tatt-for-gitt-nivå. En slik naturliggjort virkelighetsforståelse, felles mening eller common sense (det vi alle vet eller tar for gitt, og derfor ikke kan stille spørsmål ved eller diskutere) – kaller Bourdieu *doxa*³ (Bourdieu 1977). *Doxa*, universet av det udiskutable, står i motsetning til *opinion*, det dis-

kuterbare univers, det vi kan stille spørsmål ved og være uenige om. Hvis det eksisterer en situasjon der alle underforstått aksepterer rådende dominansforhold og regler, og alle tar for gitt hva som er verd å strebe etter, da har vi en situasjon preget av *doxa*. Her blir handlemåter som er tilpasset rådende samfunnsforhold ikke bare tatt for gitt, de fremstår som *naturlige* (Bourdieu 1977, 1993).

I denne artikkelen er det forholdet mellom nykommernes (de nye aktørenes) møte med de naturliggjorte spillereglene (kriteriene for karriere og kompetanserealisering) i et stort norsk konsern og deres forvaltere (de etablerte i topp-posisjoner) som utforskes. I dette møtet kan spillereglens «tatt-for-gitt-het» til en viss grad bli utfordret. De er ikke lenger doksiske, men en del av det diskuterbare univers. Hvorvidt denne bevegelsen fra det naturliggjorte til det diskuterbare univers også vil innebære en reell endring av spillereglene (kriteriene for karriere og kompetanserealisering i konsernet), er derimot et åpent spørsmål.

Norco: et stort norsk industrikonsern

I likhet med «menneskevennlige» Indsco (Kanter 1993) og «familievennlige» Amerco (Hochschild 2001) var også den bedriften som vi her skal kalle Norco, opptatt av å være fremtidsrettet, familievennlig og mangfoldsorientert, og med særlig fokus på å øke kvinneandelen på alle nivå. Organisasjonen hadde en uttalt målsetting om å realisere kompetansen og ressursene til de ansatte på alle nivå – til beste for selskapet og for hver enkelt medarbeider. Norco ble ansett som en attraktiv arbeidsplass – i front både når det gjaldt forretningsmessig suksess, teknologiske nyvinninger og ivaretagelse av medarbeiderne og deres behov og ressurser. I likhet med Indsco og Amerco, var Norco et stort konsern med mange produksjonsenheter både innenlands og ute i verden. Selskapet forholdt seg dermed både til en tradisjonell norsk industrikultur og en globalisert markedsdrevet konkurransekultur. Selv om mange har spådd slutten på de livslange ansettelsesforhold (Cappelli 1999; Drucker 1993; Sennett 2001), var Norco likevel i 2000 fortsatt et sted der mange var kommet for å bli. Gjennomsnittlig ansiennitet i selskapet var femten år, nøyaktig den samme gjennomsnittsansienniteten i selskapene på Fortune 100-listen (Cappelli & Hamori 2004). Nitti prosent av medarbeiderne på ledernivå satset på en karriere innad i selskapet. Blant de unge på

3. Gresk for kunnskap av typen «common sence» (felles mening).

lavere ledernivå var det imidlertid litt flere som oppga at de så for seg en karriere andre steder.

Til tross for et uttrykt ønske fra toppledelsen i Norco om å være innovativ, fleksibel, moderne og orientert mot realisering av mangfold og nye impulser, fremsto organisasjonen samtidig som et tradisjonelt hierarkisk konsern med mange stillingsnivåer med tilhørende privilegier. Det interne arbeidsmarkedet var fortsatt virksomt, basert på bedriftsintern karrierebygging som, i likhet med Indsco (Kanter 1993), premierte erfaring fra ulike deler av selskapet og fra hovedkontoret, og gjerne fra utlandet – alle kjennetegn som ofte innebærer flytting eller pendling. Operativ linjeledelse og deltakelse i store (og synlige) prosjekter ga uttelling, i motsetning til stabsfunksjoner som også her var ansett som potensiell karrieremessig endestasjon. Intern fartstid eller «lang og tro tjeneste» hadde fortsatt betydning, men uten å være noen garanti for karrieremessig suksess. Høyere utdanning var i ferd med å få betydning, men fortsatt var det 45 prosent av toppledelsen som kun hadde utdanning på bachelornivå (ingeniørnivå) eller lavere.

Datagrunnlag

Datagrunnlaget for artikkelen omfatter tretti kvalitative intervjuer med ansatte på ledernivå og en kvantitativ undersøkelse fra 2000. Analysene av det kvantitative materialet er basert på et delutvalg fra en større studie. Dette delutvalget består av 1185 respondenter (hvorav 24 % kvinner) som var plassert inn i konsernets lederstige fra konsulent- og avdelingsingeniørnivå til direktørnivå i konsernet.⁴

Stillingsnivåene i konsernet var rangert i ti nivåer fra konsulent og avdelingsingeniør til direktør. Her er stillingskategoriene delt i to, der lavt stillingsnivå omfatter alle fra konsulent og avdelingsingeniør til seniorkonsulent/senioringeniør, til sammen 62 prosent av utvalget, mens kategorien høyt stillingsnivå – fra avdelingssjef/overingeniør til direktørnivå – utgjør de resterende 38 prosentene. Aldersspredningen i utvalget gikk fra 23 til 66 år med hovedtyngden mellom 40 og 55 år. For å fange opp eventuelle skillelinjer eller

4. Undersøkelsen utgjorde en del av prosjektet «Mangfold, Kjønn og Kompetanse» (se også Halrynjo 2004). Spørreskjema ble sendt ut til 5100 medarbeidere på alle nivå i tre divisjoner i konsernet, 3375 svarte. Totalt gir dette en svarprosent på 66,2. Av de 3375 som svarte på undersøkelsen, var 1192 respondenter innplassert på ledernivå. Sju av disse måtte forkastes på grunn av manglende svar på variablene alder og stillingsnivå.

motsetninger mellom de etablerte på mellom 40 og 50 år med lang fartstid i bedriften, og de unge med kortere fartstid, er skillet på alder definert ved over 40 år (65 %) og under 40 år (35 %). I en tradisjonell industrikultur der ansiennitet og lang og tro tjeneste teller, er ansatte i slutten av 30-åra å regne for unge.

Norcos karrierestruktur

Hvordan var så plasseringen i karrierehierarkiet? Når utvalget splittes på høy og lav alder og høyt og lavt stillingsnivå, får vi tre nesten like store grupper på rundt tretti prosent i hver, med en liten fjerde gruppe som representerer unntaket: Sju prosent av lederne (som jeg har kalt wonderboys/wondergirls) hadde klart det «umulige» å komme seg opp på avdelingssjefsnivå før de rundet 40 år. Litt i underkant av en tredjedel av lederne (31 %) representerte de jeg har kalt de etablerte i karriereposisjon (over 40 år på høyere stillingsnivå), mens 28 prosent representerte de jeg har kalt de nye aktørene i 20- og 30-åra som befant seg på lavere stillingsnivå. Den siste gruppen, kalt seniorene uten karriereposisjon (34 %) besto av de over 40 år som hadde stoppet opp i karrieren på lavere stillingsnivå.

De unge, som til sammen ikke utgjorde mer enn 35 prosent, befant seg altså i hovedsak på lavere stillingsnivå. De hadde typisk kort fartstid og høy utdanning, men var i mindre grad utvalgt til lederutviklingsprogrammene. En liten gruppe av dem, *wonderboys* og *wondergirls*, hadde brutt med alders- og ansiennitetsreglementet og nådd toppnivåene tidlig. De hadde deltatt i lederutviklingsprogrammene og hadde allerede personalansvar. De kan sies å representere den samme forsiktige oppmykningen av det ansiennitetsbaserte karrieremønsteret som vi så fra de multinasjonale selskaperne på Fortune 100-lista (Cappelli & Hamori 2004), med mulighet for å nå toppen raskere og med færre jobbskift på vei mot toppen – for noen få.

Utdanning, erfaring og ansvar Prosentandeler innad i gruppene til sammen 1185 personer	Under 40 år	Over 40 år
	De nye aktørene N = 331	Seniorer u/ posisjon N = 401
Lavere stillingsnivå: Konsulent og avdelingsingeniør t.o.m. seniorkonsulent / senioringeniør	Utdanning master 54,7 %** Over 10 års ansiennitet 32,4 %** Personalansvar 11,9 %** Deltatt på lederutviklingsprogram 8,2 %**	Utdanning master 25,9 %** Over 10 års ansiennitet 84,7 %** Personalansvar 22,3 %** Deltatt på lederutviklingsprogram 10,3 %**
Høyere stillingsnivå: Avdelingsjef t.o.m. direktør	Wonderboys/girls N = 84 Utdanning master 67,9 %** Over 10 års ansiennitet 53,6 %** Personalansvar 47,6 %** Deltatt på lederutviklingsprogram 42,9 %**	De etablerte i posisjon N = 367 Utdanning master 52,6 %** Over 10 års ansiennitet 89,0 %** Personalansvar 47,1 %** Deltatt på lederutviklingsprogram 32,6 %**

** p < 0,01 og justerte residualer > 2¹
* p < 0,05 og justerte residualer > 2

¹ For å ha mulighet til å signifikantest forskjellene mellom de ulike gruppene i materialet ved hjelpe kikkvdrat-test og Cramers V har jeg konstruert variabelen «Status» på bakgrunn krystabellen over alder og stillingsnivå: Verdi 1 «De nye aktørene» består av alder under 40 år, kombinert med lavt stillingsnivå. Verdi 2 «De etablerte i posisjon» består av alder over 40 år kombinert med høyt stillingsnivå. Verdi 3 «Seniorer uten posisjon» består av alder over 40 år kombinert med lavt stillingsnivå. Verdi 4 «Wonderboys/wondergirls» består av alder under 40 år kombinert med høyt stillingsnivå. Alle kjennetegn med * er signifikantestet både for variabelen som helhet og for den enkelte undergruppe (adjusted residuals over 2).

Figur 3.1 Utdanning, erfaring og ansvar.

Den største gruppen i Norco har jeg kalt for *seniorer uten posisjon*. De var i 40- og 50-årene, men fortsatt på lavere nivå i organisasjonen. Typisk for denne gruppen var at de hadde utdanning på bachelor-nivå, gjerne ingeniørutdanning. De hadde vært i selskapet lenge. Mange hadde over tjue års ansiennitet, men de hadde stoppet opp på karrierestigen. De hadde i mindre grad personalansvar, og få av dem hadde deltatt på lederutviklingsprogrammene.

De etablerte i posisjon, de på over 40 år og på høyere stillingsnivåer, hadde typisk middels ansiennitet (ti til femten år i Norco), og var kraftig overrepresentert når det gjaldt å ha personalansvar og ha deltatt på lederutviklingsprogram. De hadde noe høyere utdanningsnivå enn de andre seniorene, gjerne sivilingeniør eller tilsvarende. Utdanning var imidlertid ikke den faktoren som skilte mest på stillingsnivå.

Betydning av steds- og tidsfleksibilitet

Hva kjennetegnet de som hadde lyktes i bedriften og gjort karriere? Det å jobbe mer enn normal arbeidsuke var et generelt trekk ved organisasjonen, men mest utbredt på høyere stillingsnivå. Hele 77,3 % av de etablerte i posisjon oppga å jobbe mer enn normal arbeidsuke. Det var også i denne gruppen vi fant den største andelen med erfaring fra utlandet og flest reisedøgn. De etablerte i posisjon skilte seg ut med klart lavest kvinneandel, 15,1 % mot 25,3 % blant de voksne på lavere stillingsnivå. Andelen med barn under skolealder var også minst her (se figur 3.2). Oppfatningen om at du må være der selskapet trenger deg uavhengig av individuelle ønsker og at familie og venner må ha forståelse for «døgnet-rundt-jobbing ved behov», hadde flest tilhengere i denne gruppen. Utsagn som «de fleste av mine interesser er sentrert rundt jobben min», fikk også størst tilslutning her. Og ønsket om at «familie og venner må få innsyn i bedriftskulturen og hvor mye det forventes at man jobber», sto sterkt; 67,2 % var enig i dette (se figur 3.3).

Kjennetegn knyttet til tids- og stedsfleksibilitet Prosentandeler innad i gruppene 1185 personer	Under 40 år	Over 40 år
	De nye aktørene N = 333	Seniorene uten posisjon N = 401
Lavere stillingsnivå: Konsulent og avdelingsingeniør t.o.m. seniorkonsulent / senioringeniør	Jobber mer enn normal arbeidsuke 57,4 %** Over 100 reisedøgn 9,7 %** Jobbet i utlandet 12,7 %** Vært ukependler 14,3 %** Barn under skolealder 53,4 %** Kvinneandel 32,4 %**	Jobber mer enn normal arbeidsuke 55,5 %** Over 100 Reisedøgn 12,3 % Jobbet i utlandet 21,4 % Vært ukependler 21,0 % Barn under skolealder 20,7 %** Kvinneandel 25,3 %
Høyere stillingsnivå: Avdelingsjef t.o.m. direktør	Wonderboys/wondergirls N = 84 Jobber mer enn normal arbeidsuke 77,1 %** Over 100 reisedøgn 18,1 % Jobbet i utlandet 22,0 % Vært ukependler 32,5 %** Barn under skolealder 59,9 %** Kvinneandel 29,8 %	De etablerte i posisjon N = 367 Jobber mer enn normal arbeidsuke 77,3 %** Over 100 reisedøgn 22,2 %** Jobbet i utlandet 27,9 %** Vært ukependler 25,1 %** Barn under skolealder 16,7 %** Kvinneandel 15,1 %**

** p < 0,01 og justerte residualer > 2
Reisedøgn er unntatt pendlerreiser

Figur 3.2 Kjennetegn knyttet til tids- og stedsfleksibilitet.

Også blant mange wonderboys og wondergirls, de få unge som hadde lyktes raskt, var det utbredt å jobbe mye. 77,1 % jobbet mer enn normal arbeidsuke. De reiste også mer enn kollegene på lavere

stillingsnivå. Sammenlignet med unge på lavere stillingsnivå hadde flere jobbet i utlandet, og langt flere hadde vært ukependlere. Seksti prosent hadde barn under skolealder, og kvinneandelen var på nesten tretti prosent. Når vi splittet på kjønn, fant vi imidlertid at mens 67,8 % av wonderboys hadde barn under skolealder, gjaldt dette bare for 37,5 % av wondergirls. Selv om kvinneandelen i selskapet hadde økt blant yngre årskull – også på høyere stillingsnivå, hadde ikke andelen kvinner med omsorgsansvar for små barn økt tilsvarende. Blant unge kvinner på lavere stillingsnivå var andelen kvinner med barn under skolealder 49,1 %.

Wonderboys og wondergirls scoret nesten like høyt som de etablerte i posisjon på faktisk steds- og tidsfleksibilitet. De jobbet like mye som de etablerte i karriereposisjon, og pendlet mest av alle gruppene (se figur 3.2), men de var mer skeptiske til fleksibilitetskravene (se figur 3.3). Sammenlignet med de etablerte i posisjon var denne gruppen noe mer kritisk til ideen om at «du må være der selskapet trenger deg uavhengig av individuelle ønsker». Vi fant litt færre som ga uttrykk for at «de fleste av deres interesser var sentrert rundt jobben» (29,8 %) og færre som var enige i at «familie og venner måtte ha forståelse for nødvendigheten av døgnet-rundt-jobbing». Imidlertid uttrykte denne gruppen det aller største behovet for at omgivelsene måtte få mer innsyn i bedriftskulturen og hvor mye det var forventet at man jobbet: 71,4 % ga sin tilslutning til dette.

Gruppen med færrest overtidsgjort fant vi blant seniorene på lavere stillingsnivå. Her var det også færre som reiste mye. Dette kan henge sammen med mindre krevende jobber på lavere stillingsnivå og muligens mindre forventet uttelling blant de som hadde stoppet opp i karrieren, i likhet med de tilpasningene Kanter (1993) fant blant ansatte som ble sittende fast i Indsco. Men også her fant vi relativt utbredt aksept for døgnet-rundt-jobbing når det var nødvendig: 41,5 % av seniorene på lavere nivå støttet denne holdningen.

Når det gjaldt kjennetegn knyttet til prestisjeposisjonene i konsernet, så vi at de etablerte i topp-posisjoner jobbet mer enn de resterende lederne i konsernet (gjørne 50–60 timers uke). De hadde personalansvar, de var viktige aktører i lederutviklingsprogrammene, og de reiste mest. I dette konsernet var også det å ha jobbet i utlandet og ha erfaring med ukependling typiske kjennetegn. Alt dette fremstår som logisk – også for oss som ser det utenfra: Det er en del av både den organisasjonsinterne doxa, den underforståtte aksept, og vår felles oppfatning av hva det vil si å inneha en topp-

«Alltid beredt?» Prosentandeler innad i gruppene 1185 personer	
Lavere stillingsnivå: Konsulent og avdelingsingeniør t.o.m. senior- konsulent/ senioringeniør	Under 40 år
	De nye aktørene N = 333 Være der Norco trenger deg 28,9 %** «De fleste av mine interesser er» sentrert rundt jobben» 21,7 % «Familie/venner må ha forståelse for «døgnet rundt» når det trengs» 35,4 %* Familie/venner må få innsyn i bedriftskulturen og hvor mye det forventes at man jobber 59,7 %*
	Seniorer uten posisjon N = 401 Være der Norco trenger deg 32,6 % De fleste av mine interesser er sentrert rundt jobben 26,0 % Familie/venner må ha forståelse for «døgnet rundt» når det trengs 41,5 % Familie/venner må få innsyn i bedriftskulturen og hvor mye det forventes at man jobber 62,1 %
Høyere stillingsnivå: Avdelingssjef t.o.m. direktør	Over 40 år
	Wonderboys/girls N = 84 Være der Norco trenger deg 29,8 % De fleste av mine interesser er sentrert rundt jobben 29,8 % Familie/venner må ha forståelse for «døgnet rundt» når det trengs 36,9 % Familie/venner må få innsyn i bedriftskulturen og hvor mye det forventes at man jobber 71,4 %*
	De etablerte i posisjon N = 367 Være der Norco trenger deg 40,9 %** «De fleste av mine interesser er sentrert rundt jobben» 34,9 %** Familie/venner må ha forståelse for «døgnet rundt» når det trengs 43,4 %* Familie/venner må få innsyn i bedriftskulturen og hvor mye det forventes at man jobber 67,2 %*

** p < 0,01 og justerte residualer > 2

* p < 0,05 og justerte residualer > 2

Figur 3.3 Alltid beredt?

posisjon. Det fremstår som logisk og *naturlig* at ledere i topp-posisjoner jobber mye og har mange reisedøgn. Det kan være nødvendig og viktig for å utføre oppgavene på en god måte, men det kan også være en måte å distingvere seg på som *de mest dedikerte*, de som var villig til å ofre seg for konsernet og karrieren. Gjennom disse prioriteringene fikk lederne vist frem at de var seriøse medarbeidere og kunne regnes med (Hochschild 2001). Flere ga uttrykk for at reising og pendling kunne ta litt overhånd. En kvinnelig leder i en av konsernets virksomheter langt fra hovedkontoret, var oppgitt over all reisingen dit og til Brussel. Hun opplevde at reisevirksomheten både gikk ut over familielivet og utover jobben ved fabrikkene, men det måtte likevel til – for å ivareta posisjonen.

«Alltid beredt!» som naturlig gjort spilleregul

Både spørreundersøkelsen og intervjuene i industribedriften indikerte en «alltid beredt»-holdning til jobben blant ledere i posisjon. En mannlig leder sa det slik:

«Det er status å få gjort mye, det drar ned hvis du ikke er fleksibel. Det står i kontrakten at du kan sendes hvor som helst i verden. De som

begynner i denne bransjen, gjør det fordi det er spennende, det gir action, interessante jobber. Det er fryktelig mye penger involvert. Tror de som fristes av denne type jobber, er karrierebevisste.»

Det handler om individuelle prestasjoner, og om å være tilgjengelig, fleksibel i forhold til tid og sted – og klar til innsats. I hvilken grad påvirker en slik «alltid beredt»-holdning rekrutteringen oppover i organisasjonshierarkiet? Og i hvilken grad påvirker den vurderingen av hva som er verdifull kompetanse for selskapet?

En «alltid beredt»-holdning kan være nødvendig og viktig i deler av arbeidslivet i enkelte faser. Men dersom en slik holdning konstitueres som avgjørende ressurs for å bli regnet med, risikerer man at det ikke bare blir oppgavene som styrer ledernes prioriteringer, men også mulighetene til å få vist «alltid beredt»-innstillingen så ofte som mulig. Dermed kan denne holdningen få leve sitt eget liv og ubevisst fungere ekskluderende på aktører *med* verdifull og kanskje nødvendig kompetanse, men *uten* mulighet eller vilje til å gå inn på de rådende premissene.

Hvor mye styrer jobben livet? Førte prosent av konsernets ledere var opptatt av at familie og venner måtte forstå kravet om å jobbe døgnet rundt. En av informantene i intervjuundersøkelsen sa det slik:

«Du må kompromisse hele tida, kan ikke alltid velge, av og til må bare jobben gå foran. Ektefelle må bare ha forståelse for at bedriftene må kunne forlange – også med rette – at du må stille døgnet rundt når bedriften har behov for det.»

Aksepten for nødvendigheten av at Norco måtte være en grådig organisasjon, var altså stor. Det var mer snakk om å finne tilpasningsstrategier som kunne lette presset: 63 % av lederne var opptatt av at konsernet måtte gjøre mer på informasjonssiden overfor de ansattes familier. En leder sier det slik:

«Konsernet må la familien få litt innsyn i hva det innebærer å jobbe her – må få innblikk i bedriftskulturen, få innblikk i hvordan det forventes at man jobber.»

Og Norco kunne være et sted der man fikk muligheter som gjorde det attraktivt å jobbe nesten hele tiden:

Norco-leder: «Vi skulle bryte løs noe som hadde forsteina seg. Vi var først ute, skulle gjøre noe som ingen hadde gjort før. Det var så spennende, man mistet så mye ved å ikke være med. Jeg var

med døgnet rundt, hadde bare en farge på kalenderen, året rundt, i to år – fantastisk slitsomt og fantastisk spennende.»

Intervjuer: «Hva med dilemmaet arbeid-familie?»

Norco-leder: «Det var ikke noe tema i det hele tatt.»

Her møter vi altså en leder som gir sterkt uttrykk for internalisering av skjema for jobbhengivelse og opplevelse av belønning i form av transendens og mening (Blair-Loy 2003). Slike arbeidssituasjoner kan bli en honningfelle (Sørensen & Grimsmo 2001) der jobben blir så spennende og forførende at du gir alt. Begrepet honningfelle ble utviklet i forhold til ansatte i mediebedrifter, men kan altså også finnes i prosjekter inne i store hierarkiske konsern. Forutsetningen for å oppfylle kriteriene for en slik jobbhengivelse er at du ikke er belemret med omsorgsansvar (Halford et al. 1997), og er fri til delta i spillet.

Arbeidslivets nye aktører

Hva skjer så når arbeidslivets nye aktører møter «alltid beredt»-kulturen med andre verdisett i bagasjen? De nye aktørene skilte seg ut på to måter. For det første ved å representere en høyt utdannet generasjon som kommer inn i arbeidslivet med mye kompetanse og forventer å få uttelling for den. For det andre kjennetegnes denne gruppen av andre verdisett knyttet til jobbens betydning i forhold til den helhetlige livssituasjonen. De nye aktørene i Norco var høyt motiverte og formelt godt kvalifiserte for de jobbene de var ansatt for å gjøre: 54,7 % hadde utdanning på master- eller PhD-nivå. Men de var annerledes. Mange av dem hadde småbarn (53,4 %). En del av dem var kvinner (32,4 %), en del av dem var menn som ikke nødvendigvis aksepterte tidligere generasjoners definisjoner av et jobbliv. Felles for dem var holdninger og verdisett som avvok relativt mye fra de rådende spilleregler. De var de mest skeptiske til forventningene om å være der konsernet trenger deg uavhengig av individuelle ønsker. Videre fremsto de som de minst jobbsentrerte og som de mest skeptiske til forståelsen for en døgnet-rundt-kultur. Andelen som hadde jobbet i utlandet og vært ukependlere, var også klart lavere enn for de andre gruppene (se figur 3.2). En kvinnelig leder sa det slik:

«Jobbe utenlands er viktig for å avansere – men med familie blir det for tøft. Du stiller deg ikke først i køen ved utestasjonering. Jeg vet ikke om noen menn som har blitt med kona ut. Mannen min hadde ikke akseptert det.»

«Alltid beredt»-holdningen skapte skillelinjer i konsernet, først og fremst mellom de etablerte i topp-posisjoner og de nye aktørene med ønsker om en bedre balanse mellom jobbliv og familie- og privatliv. Og den skapte skillelinjer mellom kvinner og menn i forhold til ulike betingelser for å oppfylle forventningene.

Verdisetting og konsekvenser for kompetanserealisering

I det nye arbeidslivet står kreativitet, kompetanseutvikling og læring i jobben sentralt. Idealet er at man skal få utviklingsmuligheter i jobben, få brukt og utviklet kompetanse og kreativitet, og dessuten bli sett og verdsatt for det man gjør (se f.eks. Arthur & Rousseau 1996; Halrynjo 1999, 2000; Rasmussen 2001, 2005). Det betyr ikke at optimal kompetanserealisering for alle til enhver tid nødvendigvis er en realistisk forventning. Det interessante i denne sammenheng er imidlertid hvorvidt manglende opplevd kompetanserealisering var tilfeldig fordelt mellom medarbeiderne i konsernet, eller om de fulgte spesifikke skillelinjer som for eksempel utdanning, ansiennitet og stillingsnivå.

Kompetanserealisering	
Prosentandel innad i gruppene 1185 personer	
	Under 40 år
Lavere stillingsnivå: Konsulent og avdelingsingeniør t.o.m. seniorkonsulent /senioringeniør	De nye aktørene N = 333 Mye ubrukt kompetanse/kreativitet 64,4 %** Jobben ikke i samsvar med ambisjoner 41,2 %** Min kompetanse ikke sett/verdsatt 31,0 %** Lett å nå fram med nye ideer 43,2 %* Får ikke brukt/utviklet kompetanse i min nåværende jobb 20,8 %*
	Seniorene uten posisjon N = 401 Mye ubrukt kompetanse/kreativitet 53,5 % Jobben ikke i samsvar med ambisjoner 31,1 % Min kompetanse ikke sett/verdsatt 32,1 %** Lett å nå fram med nye ideer 48,1 % Får ikke brukt/utviklet kompetanse i min nåværende jobb 16,8 %
Høyere stillingsnivå: Avdelingssjef t.o.m. direktør	Wonderboys-/girls N = 84 Mye ubrukt kompetanse/kreativitet 42,9 %** Jobben ikke i samsvar med ambisjoner 31,0 % Min kompetanse ikke sett/verdsatt 15,5 %** Lett å nå fram med nye ideer 60,7 %* Får ikke brukt/utviklet kompetanse i min nåværende jobb 11,9 %
	De etablerte i posisjon N = 367 Mye ubrukt kompetanse/kreativitet 51,5 %* Jobben ikke i samsvar med ambisjoner 30,1 %** Min kompetanse ikke sett/verdsatt 20,8 %** Lett å nå fram med nye ideer 50,7 %* Får ikke brukt/utviklet kompetanse i min nåværende jobb 14,2 %*
** p < 0,01 og justerte residualer > 2	
* p < 0,05 og justerte residualer > 2	

Figur 3.4 Kompetanserealisering.

I Norco korrelerte muligheten til å få brukt og utviklet kompetanse i nåværende jobb positivt med stillingsnivå og ansiennitet og negativt med utdanning. Jo høyere stillingsnivå og ansiennitet, jo høyere grad av kompetanserealisering, mens utdanning på master-nivå eller høyere trakk i negativ retning for sannsynligheten for opplevd kompetanserealisering. De mest positive erfaringene med å få brukt og utviklet kreativitet og kompetanse, bli sett og verdsatt, få realisert ambisjoner og påvirke oppgaver og kvalitetskrav, fant vi hos de få utvalgte, *wonderboys/wondergirls*, og dernest hos *de etablerte i posisjon*. Særlig eldre ledere med lavere utdanning opplevde høy grad av kompetanserealisering. Blant *de nye aktørene* fant vi derimot flest som ga uttrykk for manglende kompetanserealisering. De opplevde størst problemer med å få gjennomslag for nye ideer, og at de fikk lite relevante arbeidsoppgaver i forhold til egen kompetanse. Aller minst opplevd kompetanserealisering fant vi blant de høyest utdannede på lavt stillingsnivå. Her fant vi frustrasjon over lite relevante oppgaver, mye ubrukt kreativitet og kompetanse (64,4 %) og arbeidsoppgaver som ikke var i samsvar med ambisjonene (41,2 %).

Reelle og ideelle spilleregler

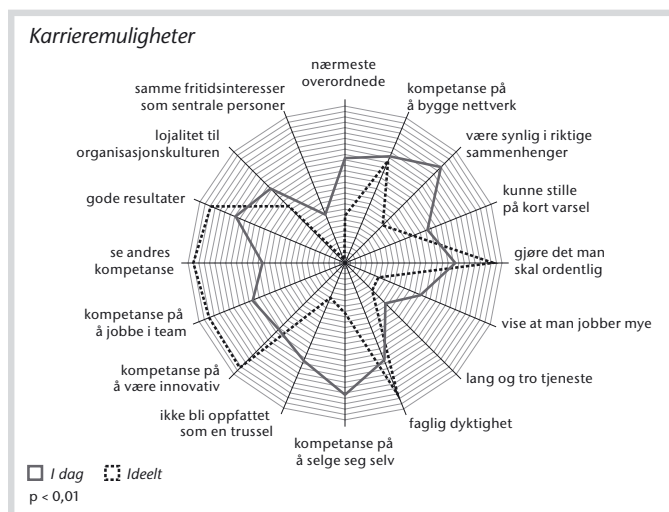
Hva er verdifull kompetanse? Et beslektet spørsmål handler om hva slags kompetanse som gir status. Svaret på dette spørsmålet kan si like mye om *hvem* som har status, og dermed har definisjonsmakt til å avgjøre hva slags kompetanse som tillegges verdi.

Avansementstrukturene eller mekanismene for interne karrieremuligheter kan være et godt mål på de reelle spillereglene i form av hvilke egenskaper og handlinger som belønnes, og dermed fremdyrkes, i organisasjonen. Hvem får karrieremuligheter innenfor en slik struktur? Og hva er avgjørende for å avansere? Studiet av avansementsstrukturene handler dermed ikke bare om å analysere kjennetegn ved topplederposisjoner i seg selv, de kan også gi en pekepinn om hvilke kompetanseformer og egenskaper som forstås og tolkes som karrierefremmende for medarbeidere på vei oppover. I hvilken grad blir de tradisjonelle spillereglene reproduisert eller utfordret?

I intervjuene kom det frem kritiske fortolkninger av avansementsprosessene i Norco. For å teste utbredelsen av disse fortolkningene i konsernet ble respondentene i spørreundersøkelsen bedt om å ta stilling til i hvilken grad de var enige i at «karrieremuligheter i dag først og fremst er avhengig av nærmeste overordnede» og

så videre for seksten ulike kjennetegn, og deretter i hvilken grad de var enige i at «ideelt sett burde karrieremuligheter i Norco først og fremst være avhengig av: nærmeste overordnede, kompetanse på å bygge nettverk» og så videre (se figur 3.5).

Figuren sier ikke noe om den offisielle avansementspolitikken, men desto mer om fortolkningen av de reelle spillereglene. Hvilke egenskaper, handlinger og relasjoner ga uttelling i konsernet – bedømt av konsernets ledere? Og hvilke burde gjøre det – ifølge de samme lederne?



Figur 3.5 Ideelle versus reelle spillereglene.

Figuren viser den relative betydningen av ulike karrierefremmende faktorer, slik lederne i konsernet opplevde situasjonen i praksis (heltrukken linje) og den betydning faktorene ideelt sett burde ha hatt (stiplet linje), ifølge de samme lederne. Jo lenger ut i spindelvevet, jo større betydning har den aktuelle egenskapen (for eksempel faglig dyktighet) fått. Nullpunktet representerer *helt uenig* i at egenskapen er, eller bør være, viktig for karrieremuligheter, mens den ytterste linjen representerer *helt enig*. Avstanden mellom hva som ga uttelling i Norco og hva som, ifølge organisasjonenes egne medarbeidere, ideelt sett burde gjøre det, er stor.

Ifølge ledernes vurdering handlet karrieremuligheter først og fremst om å være «synlig i riktige sammenhenger» og å ha kompetanse på å «selge seg selv». Disse «selgeregenskapene» slo svært sterkt ut og overgikk både «gode resultater», «faglig dyktighet» og «å gjøre det man skal på en ordentlig måte». En informant beskrev synlighetsorienteringen slik:

«Synliggjøring er viktig, blant annet gjennom rapporter (...). (Vi må) sørge for å gjøre kjent det vi driver med. Du må etablere nettverk inn til hovedkontoret, bør delta på fellesarrangement. Du må vise deg fram, må stille og presentere, du må ikke være redd for å stille opp. Det burde ikke være nødvendig å drive personlig markedsføring. Men det er jo sånn at når noen først er etablert med en posisjon, går en til den samme hele tida.»

Å være synlig

Det å være synlig handlet om flere forhold, og ble blant annet koblet sterkt til kompetanse til å bygge og utnytte nettverk. En informant beskrev sammenhengen mellom synlighet og utnyttelse av nettverk på denne måten:

«Det er viktig å være en synlig person i konsernet. Og jeg tror at du er nødt til å ha et nettverk på tvers av divisjoner – hvis du skal flytte fra en divisjon til en annen. For man graver ikke fram personer fra en eller annen kasse i kjelleren og sier at 'her er vår mann til den jobben'.»

Samtidig ble synlighet i forhold til nærmeste overordnede også tilagt stor vekt for å gjøre karrieremuligheter i praksis:

«Man opererer med uformelt avansement i Norco, man blir 'bedt om å søke'. Din direkte sjef betyr veldig mye for å komme videre.»

De reelle spillereglene fremsto som motsetningsfulle. Det å «være synlig for nærmeste sjef» kunne også komme i konflikt med andre synlighetskriterier. Alle jobber eller deler av konsernet fremsto nemlig ikke som like synlige. En kvinnelig leder reflekterte over dilemmaer knyttet til synlighet og karriere:

«Hvis du skal gjøre karriere, må du gå veien om drift, det er mer synlig. Men også belastende, (det er) mange leie situasjoner, folk stiller fulle på jobb, du har ansvar for sikkerhet, og så er det mye skift. Som kvinne er du avhengig av hvem du rapporterer til – det er lettere å få aksept i forskning, men veien om drift er karrierestigen, det er ingen karrierestige innen forskning.»

Synlighet fremsto altså som avgjørende for å komme seg opp og frem i konsernet. Men synlighet kunne slå både positivt og negativt ut. «Negativ» synlighet kunne føre til at man ble oppfattet som en trussel, noe flertallet av konsernets ledere mente var viktig å unngå dersom man skulle gjøre karriere innenfor den etablerte strukturen. Andre faktorer som ble tillagt stor vekt i den rådende strukturen, var lojalitet til organisasjonskulturen, lang og tro tjeneste, å kunne stille på kort varsel, ha felles fritidsinteresser med sentrale personer og å vise at man jobber mye.

Det var viktig å bli sett av de rette menneskene i de rette sammenhengene for å sikre seg en fremtid. Og jo mindre definerte oppgaver, jo viktigere var det at du hadde noen som kunne se deg og den innsatsen du gjorde. Når det var så avgjørende å bli sett, kunne man tenke seg at det var avgjørende at man også hadde noen som var gode til å se, og som ikke bare så lojalitet, høy beredskap, stor grad av tilstedeværelse og høy selgerkompetanse, men som så andre som mennesker, verdiskapere og kunnskapsprodusenter. *Kompetanse til å se andre og andres kompetanse* kom dårlig ut på vurderingen av dagens praksis; et interessant resultat koblet opp mot betydningen av å bli sett. Også de mer tradisjonelle avansementskriterier som gode resultater, faglig dyktighet og å gjøre det man skal på en ordentlig måte, hadde mindre betydning enn de burde hatt i den etablerte strukturen, ifølge ledernes egen vurdering av hva som ga karrieremuligheter i praksis.

I undersøkelsen ble lederne spurt om hva slags egenskaper og kompetanse som burde gi karrieremuligheter innenfor konsernet. Det vi kan kalle *de nye lederidealene* slo overraskende sterkt ut: Den kompetansen som burde belønnes med karrieremuligheter og avansement, var først og fremst kompetanse på å jobbe i team, være innovativ, og kompetanse på å se andre og andres kompetanse. Men denne relasjonelle og kreative kompetansen fremsto først og fremst som verdifull i retorikken. I praksis opplevde lederne at det var andre forhold som fikk langt større betydning. En kvinnelig leder kom med denne spissformuleringen:

«Du har de formelle kravene, som formelle kvalifikasjoner, samarbeidsevner, og å få gjort det man skal. Men så har du de reelle. Da gjelder det å ha nettverk, jobbe mye, kunne reise på kort varsel, være på prosjekt – og være mann.»

Peker resultatene i retning av et potensial for endring av de reelle spilleregler? Figur 3.5 viste at lederne ideelt sett ønsket at gode resultater, kompetanse på samarbeid og innovasjon og evne til å se

andre og andres ressurser skulle telle mer enn det faktisk gjorde – og langt mer enn å være god på å selge seg selv, være synlig i riktige sammenhenger og pleie relasjonen til nærmeste overordnede. Men selv om flertallet av lederne var enige om hva som ideelt sett burde verdsettes, betyr ikke det nødvendigvis at mange vil ta risikoen med å bryte med de spillereglene som de opplever som gjeldende i praksis.

Både *de nye aktørene* og *wonderboys/wondergirls* ga uttrykk for mer kritiske holdninger til alltid-beredt-kulturen enn generasjonen over dem. Disse holdningsendringene kunne peke i retning av en mulig fornyelse. I *praksis* viste imidlertid de unge som hadde klatret raskt, en tilpasning til forventningene om tids- og stedsfleksibilitet i form av lang arbeidstid, ukependling og reising. Selv om flertallet av de unge altså var kritiske til videreføringen av alltid-beredt-kulturen, hadde det suksessfulle mindretallet, *wonderboys/wondergirls*, likevel en tidspraksis som lå tettere opp til *de etablerte i posisjon* enn *de nye aktørene* på lavere stillingsnivå. Dermed utfordret de i realiteten i liten grad den etablerte doxa om hva som krevdes av dem som lyktes internt i strukturen, og det var de tilpasningsdyktige *wonderboys/wondergirls* som var i ferd med å komme i posisjon til å forvalte videreføringen av kulturen, ikke de mer kritiske nye aktørene.

Kompetanse- og karrierekostnader

De nye aktørene fremsto med andre prioriteringer enn de godt voksne menn i prestisjeposisjon med lang ansiennitet og en jobbsentrert tilværelse. Det var blant de nye aktørene vi fant den største frustrasjonen knyttet til opplevd ubrukt kompetanse og kreativitet, mens de få utvalgte, *wonderboys* og *wondergirls*, opplevde størst grad av kompetanserealisering. Det var med andre ord stor grad av samsvar mellom intern karrieremobilitet og opplevd kompetanserealisering. Sannsynligheten for å få brukt ressurser og kompetanse var størst på høyere stillingsnivå. Jo høyere opp i hierarkiet, jo større handlingsrom og flere utviklingsmuligheter, men også økte krav til karrierededikasjon med tilhørende forventninger om tids- og stedsfleksibilitet.

Tidligere studier har vist at det kan ha omkostninger for virksomheter å ha en stor gruppe resignerte medarbeidere som har blitt «sittende fast» på lavere stillingsnivå (Kanter 1993; Rousseau 1995). Resignasjon er ikke uvanlig blant seniorer i store bedrifter ettersom pyramidestrukturen innebærer en innsnevring av karrieremuligheter på veien mot toppen. I Norco var det imidlertid de unge på

lavere stillingsnivå, men med høy utdanning, som opplevde størst frustrasjon over manglende ambisjons- og kompetanserealisering. I tillegg var spillereglene for karriereutvikling bygget på forutsetninger om steds- og tidsfleksibilitet (lang arbeidstid, mange reisedøgn, ukependling, utestasjonering) som allerede i utgangspunktet ekskluderte mange av de nye aktørene fra å delta i det reelle spillet. Dersom den samme alltid-beredt-for-jobben-kulturen også møter nye aktører som forsøker seg i andre arbeidsorganisasjoner (se bl.a. Håpnes og Rasmussens kapittel), kan vi risikere en systematisk resignasjon blant arbeidstakere som opplever at de ikke passer inn – og en manglende realisering av deres kompetanse og ressurser.

Selv om Norge har kommet langt når det gjelder utviklingen av arbeidslivets offisielle spilleregler, og myndigheter, partene i arbeidslivet og ulike pressgrupper arbeider med å utvikle disse enda lenger i en inkluderende og arbeid-familie-vennlig retning, er det fortsatt virksomhetenes egne aktører som forvalter de reelle spillereglene gjennom kontroll av avansements- og utstøtingsmekanismene. Dersom de offisielle spillereglene utvikler seg langt i inkluderende retning, mens de reelle forvaltes like ekskluderende som før, kan omkostningene bli store.

Gjennom å fokusere på uoverensstemmelsen mellom de offisielle og de virksomme spillereglene, har artikkelen forsøkt å synliggjøre hvordan selv et foregangskonsern står i fare for å reproducere en kultur som på sikt kan være uforenlig med livssituasjonen til en stadig større gruppe attraktive arbeidstakere med høy utdanning og kompetanse, men med familieforpliktelser. Dersom de reelle spillereglene, på tross av tilgjengelige og feirede familievennlige ordninger i mange bransjer og virksomheter, fordrer at ansatte ikke har heftelser som familie- og omsorgsansvar for å bli tatt seriøst, risikerer vi en systematisk resignasjon blant arbeidstakere med omsorgsansvar – i tillegg til en underutnyttelse av kompetanse og ressurser som norsk arbeidsliv kan ha stort behov for i årene fremover.

Litteratur

- Alvesson, M. (2000): «Social Identity and the problem of loyalty in knowledge-intensive companies». *Journal of Management Studies* 37(8):1101–1123.
- Argyris, C. and D.A. Schön (1996): *Organizational learning II: theory, method, and practice*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.

- Arthur, M.B. and D.M. Rousseau (eds.). (1996): *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*. New York, NY: Oxford University Press.
- Birkelund, G.E. og T. Petersen (2003): Det norske likestillingsparadokset: kjønn og arbeid i velferdssamfunnet. I: L. Kjølrsrud (red.). *Det Norske samfunn*, s. 126–153. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Birkelund, G.E. and T. Sandnes (2003): Paradoxes of welfare states and equal opportunities: Gender and Managerial Power in Norway and the USA. *Comparative Studies of Culture and Power. Comparative Social Research* (21):203–242.
- Blair-Loy, M. (2003): *Competing devotions: Career and Family among Women Executives*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Blair-Loy, M. and A.S. Wharton (2004): «Organizational Commitment and Constraints on Work-family Policy Use: Corporate Flexibility Policies in a Global Firm». *Sociological Perspectives* 47(3):243–267.
- Bourdieu, P. (1977): *Outline of a theory of practice*. Cambridge: University Press.
- Bourdieu, P. (1995): *Distinksjonen – en sosiologisk kritikk av dømmekraften*. Oslo: Pax Forlag.
- Bourdieu, P. og L.J.D. Vacant (1993): *Den kritiske ettertanke. Grunnlag for samfunnsanalyse*. Det Norske Samlaget. Oslo.
- Brandth, B. and E. Kvande (2001): «Flexible Work and Flexible Fathers». *Work, Employment & Society* 15(2):251–267.
- Brandth, B. and E. Kvande (2002): «Reflexive Fathers: Negotiating Parental Leave and Working Life». *Gender Work and Organization* 9(2):186–203.
- Brandth, B. og E. Kvande (2003): *Fleksible fedre: maskulinitet, arbeid, velferdsstat*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Cappelli, P. (1995): «Rethinking Employment». *British Journal of Industrial Relations* 33(4):563–602.
- Cappelli, P. (1999): *The new deal at work: managing the market-driven workforce*. Boston, Mass.: Harvard Business School Press.
- Cappelli, P. and M. Hamori (2004): *The path to the top: changes in the attributes and careers of corporate executives, 1980–2001*. Cambridge, Mass.: National Bureau of Economic Research.
- Cooper, M. (2000): «Being the 'Go-To Gay': Fatherhood, Masculinity, and the Organization of Work in Silicon Valley». *Qualitative Sociology* 23(4):379–405.
- Coser, L.A. (1974): *Greedy institutions: patterns of undivided commitment*. New York: The Free Press.
- Crompton, R. (2006): *Employment and the Family. The Reconfiguration of Work and Family life in Contemporary Societies*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Crompton, R. and G.E. Birkelund (2000): «Employment and caring in British and Norwegian banking: an exploration through individual careers». *Work, Employment & Society* 14:(2):331–352.
- Drucker, P.F. (1993): *Post-capitalist society*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Ellingsæter, A.L. and A. Leira (eds.). (2006): *Politicising parenthood in Scandinavia: Gender relations in welfare states*. Bristol: Policy Press.
- Glass, J. (2004): Blessing or Curse?: Work-Family Policies and Mother's Wage Growth Over Time. *Work and Occupations* 31(3):367–394.
- Grimshaw, D., K.G. Ward, J.C. Rubery and H. Beynon (2001): «Organisations and the Transformation of the Internal Labour Market». *Work, Employment & Society* 15(1):25–54.
- Halford, S., M. Savage and A. Witz (1997): *Gender Careers and Organisations: Current Developments in Banking, Nursing and Local Government*. London: Macmillan Press.
- Halrynjo, S. (1999): «Lærende organisasjoner – for hvem?» *Statoil Forum – Tidsskrift for strategi, organisasjon og ledelse* 4(1):25–37.
- Halrynjo, S. (2000): Nye organisasjonsformer, nye kompetansekrav – tradisjonell forståelse av læring? Utfordringer for læringsperspektivene i det nye arbeidslivet. *Norden i verden og verden i Norden. Tema Nord: Nordisk arbeidslivskonferanse 1999*. København: Nordisk Ministerråd.
- Halrynjo, S. (2004): Kættene eller trendsættene?: Nye aktørers møde med gammel symbolsk kapital i et mangfoldigt arbejdsliv. I: J. Tonboe (red.). *Arbejdssamfundet*, s. 280–309. København: Hans Reitzels Forlag.
- Hochschild, A.R. (2001): *The Time Bind: When Work becomes Home and Home Becomes Work* (2nd ed.). New York: Henry Holt and Company.
- Høgsnes, G., A. Penner and T. Petersen (2006): *The Family Gap in Wages and Careers* (1). Oslo: Department of Sociology and Human Geography, University of Oslo.
- Kanter, R.M. (1986): «The new workforce meets the changing workplace: Strains, dilemmas and contradictions in attempts to implement participative and entrepreneurial management». *Human Resource Management* 25(4):515–537.
- Kanter, R.M. (1993): *Men and women of the corporation* (2nd ed.). New York: BasicBooks.
- Kelly, E.L. (2006): Work-Family Policies: The United States in International Perspectives. In: M. Pitt-Catsouphes, E. Ernst Kossek and S. Sweet (eds.). *The work and family handbook: multi-disciplinary perspectives, methods, and approaches*, pp. 99–119. Mahwah, N.J.: Lawrence Erlbaum.
- Kvande, E. (1999): *Paradoxes of Gender and Organizations*. Dr.polit. avhandling. Trondheim: NTNU.

- Perrons, D. (2006): *Gender divisions and working time in the new economy: changing patterns of work, care and public policy in Europe and North America*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Rasmussen, B. (2001): *Mening, identitet og tillit i moderne organisasjoner*. Trondheim: SINTEF Teknologiledelse.
- Rasmussen, B. (2002): Jobben eller livet? Fra strukturell manskraft til personlige valg. I: A.L. Ellingsæter og J. Solheim (red.). *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Rasmussen, B. (red.) (2005): *Et bærekraftig nytt arbeidsliv? Kunnskapsstatus og problemstillinger*. Oslo: Norges forskningsråd, Forskningsprogrammer, Program for arbeidslivsforskning.
- Rousseau, D.M. (1995): *Psychological Contracts in Organisations*. Thousands Oaks, California: Sage.
- Schein, E.H. (1978): *Career dynamics: matching individual and organizational needs*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- Schein, E.H. (2004): *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schwartz, D.B. (1996): «The impact of work-family policies on women's career development: Boon or bust?» *Women in Management Review, Academic Research Library* 11(1):5–19.
- Sennett, R. (2001): *Det fleksible mennesket: personlige konsekvenser av å arbeide i den nye kapitalismen*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Snell, S.A. and D.P. Lepak (1999): «The human resource architecture: Toward a theory of human capital allocation and development.» *Academy of Management Review* 24(1):31–48.
- Staunæs, D. og D.M. Søndergaard (2006): «Corporate fictions». *Tidsskrift for kjønnsforskning* 3:69–87.
- Sørensen, B.A. og A. Grimsmo (2001): *Varme og kalde konflikter i det nye arbeidslivet*. Oslo: Tiden.

Artikkel 2

"Men's work-life conflict. Career, care and self-realisation: Patterns of privileges and dilemmas."

Gender, Work & Organization (2009), Vol. 16 No. 1, 98-125.

This article is removed.

Artikkel 3

"Preferences, constraints or schemas of devotion? Exploring Norwegian mothers' withdrawal from high-commitment careers".

British Journal of Sociology (2009), Vol. 60 No. 2, 321-343.

This article is removed.

Artikkel 4

"Fars forkjørsrett, mors vikeplikt? Karriere, kjønn og omsorgsansvar i eliteprofesjoner."

Publiseres i *Tidsskrift for samfunnsforskning* nr. 2, 2010.

"Fars forkjøringsrett – mors vikeplikt? Karriere, kjønn og omsorgsansvar i eliteprofesjoner"
av Selma Therese Lyng og Sigtona Halrynjo. Tidsskrift for samfunnsforskning 2010, vol 51
nr 2, side 249-280.

Dette er forfatterens manuskriptversjon av artikkelen, tidsskriftets originalversjon er
tilgjengelig på <http://www.idunn.no/ts/tfs/2010/02/art04>
Tilgang til tidsskriftets originalversjon kan kreve abonnement.



Fars forkjørersrett – mors vikeplikt?

Karriere, kjønn og omsorgsansvar i eliteprofesjoner¹

Sigtona Halrynjo og Selma Therese Lyng

sigtona.halrynjo@afi-wri.no

selma.therese.lyng@afi-wri.no

Arbeidsforskningsinstituttet

Pb 6954 St. Olavs plass

0130 Oslo

Sammendrag

Basert på spørreskjema- og intervjudata utforsker denne artikkelen betydningen av foreldreskap og arbeid-familietilpasning for karriererealisering blant eliteutdannede kvinner og menn. Vi finner ingen kjønnsforskjell i karriererealisering mellom kvinner og menn uten barn, men derimot en betydelig forskjell mellom mødre og fedre. Analysene viser at preferanser i liten grad kan forklare kjønnsforskjell i karriererealisering, mens faktisk fordeling av omsorgs- og jobbanvar har vesentlig større forklaringskraft. Vi finner en markant diskrepans mellom likestilte preferanser for tilpasning til karriere og familie – og kjønnstradisjonelle praksiser. Den kvalitative analysen viser hvordan både kvinnelige og mannlige informanter med kjønnstradisjonell arbeid-familietilpasning begrunner sine praksiser i en typisk, men tvetydig fortelling: Den kjønnstradisjonelle tilpasningen er et resultat av at hans karrierepreferanser har fått forrang foran hennes. Likevel er tilpasningen i tråd med hennes ønsker, fordi hun syns det er viktig og meningsfylt å ha mer tid til barna. Både nødvendigheten av og omkostningene ved mors vikeplikt artikuleres – samtidig som de langsiktige karrierekonsekvensene tones ned. Gjennom å studere faktiske arbeid-familiepraksiser i lys av preferanser, fornøydhet og begrunnelser, drøfter artikkelen hvordan kjønnstradisjonelle tilpasninger både er resultat av ulikestilte betingelser og får ulikestilte konsekvenser.

**Fathers' Priority – Mothers' Duty to Give Way?
Gender, Career and Childcare in Elite Professions.**

Based on survey and interview data, this article explores the impact of parenthood and work-family-adaptations on career realisation among Norwegian male and female elite professionals. We find no gender difference in career realisation among childless men and women, but significant differences between mothers and fathers. While preferences cannot explain the gender difference in career realisation, the explanatory power of actual division of child care and work responsibilities is significant. We find a marked discrepancy between gender equal preferences for career and family adaptations – and gender unequal practices. The qualitative analysis shows how both male and female informants with a gender traditional work-family adaptation articulate their practices in a typical, but ambiguous account: The gender traditional adaptation is a result of giving priority to his career preferences over hers. Nevertheless, this adaptation is presented as in line with her interests, because she finds it important and meaningful to spend time with the children. Both the necessities and costs of mothers' duty to give way are explicitly formulated. Simultaneously, however, the long term career consequences are downplayed. Through analysing actual work-family practices in light of preferences, satisfaction and justifications, this article discusses how gender traditional adaptations result from unequal conditions – and have unequal consequences.

Keywords: Elite professions
Work-family conflict
Gender equality
Division of childcare
Career

Økt utdanning blant kvinner betraktes som et sentralt middel for å oppnå kjønnslikestilling både i arbeidsliv og hjemmeliv. Norske kvinner er nå i flertall blant dem som har fullført en utdanning ved norske universiteter og høyskoler (Boateng 2005). Det er påpekt at utdanning i seg selv ikke nødvendigvis gir makt og innflytelse i arbeids- og samfunnsliv (Birkelund 2002). Imidlertid utgjør kvinner en stadig økende andel også i utdanninger som typisk rekrutterer til lederstillinger og prestisjefylte og høytlønte jobber både i offentlig og privat sektor (Barth & Dale-Olsen 2004; Teigen 2006). Likevel er mannsdominansen i arbeidslivets toppsjikt fortsatt sterk, med 90 prosent eller mer i sektorer som justis og næringsliv (Gulbrandsen, Engelstad, Klausen, Skjeie, Teigen & Østerud 2002; Skjeie & Teigen 2003). Kjønnsforskjeller i lønn er større i høyutdannings- og høytlønsgrupper enn i lavutdannings- og lavtlønsgrupper (Hardoy & Schøne 2008; NOU 2007), og kvinner får mindre igjen for sin investering i høyere utdanning i form av lønn og karriereutvikling (Gonäs & Karlsson 2006). Er dette uttrykk for at kvinner er mindre interessert i karriere enn menn – selv innenfor eliteprofesjoner? Eller har eliteutdannede kvinner og menn fortsatt kjønnskjøve muligheter og betingelser for å realisere karriere?

I denne artikkelen undersøker vi betydningen av foreldreskap og tilpasning til arbeid og familie for karriererealisering blant norske eliteutdannede kvinner og menn. Før vi presenterer vårt empiriske materiale, viser vi hvordan foreliggende forskning gir grunnlag for motstridende antakelser og fortolkninger knyttet til kjønn, karriere og omsorgsansvar blant norske eliteutdannede. I den kvantitative analysen undersøker vi om det finnes kjønnsforskjeller i eliteutdannede kvinners og menns preferanser når det gjelder karriere og arbeid-familietilpasning samt faktisk karriererealisering og fordeling av omsorgsansvar blant kvinnelige og mannlige jurister, sivilingeniører og siviløkonomer med og uten barn. Videre analyserer vi betydningen av henholdsvis preferanser og praksis for forskjell i

karriererealisering blant mødre og fedre. I den kvalitative analysen utforsker vi hvordan kjønnsstradisjonell arbeid-familietilpasning erfares og italesettes blant eliteutdannede mødre og fedre som lever i par der begge har investert i lang utdanning og hadde tilnærmet like karrieremuligheter før de ble foreldre. Vi spør særlig om kjønnsstradisjonell arbeid-familietilpasning i denne gruppen bør fortolkes som resultat av foretrukket samordning i tråd med begges preferanser, eller som resultat av ulikestilte betingelser der den ene partnerens preferanser får forrang.

Norske eliteutdannede kvinner og menn – de beste forutsetninger for likestilte arbeid-familietilpasninger?

En rekke studier fra ulike land har vist at kjønnsarbeidsdelingen i familien og i arbeidslivet henger tett sammen og at foreldreskap har ulike konsekvenser for menns og kvinners yrkestilpasning (f.eks. Holt, Geerdsen, Christensen, Klitgaard & Lind 2006; Jacobs & Gerson 2004; Moen 2003; Perrons 2003). Norske eliteutdannede kvinner og menn burde imidlertid ha gode forutsetninger for å realisere likestilte arbeid-familietilpasninger. Det er påpekt at de nordiske velferdsstater står i en særstilling når det gjelder ordninger som legger til rette for å kombinere arbeid og familie (f.eks. Brandth & Kvande 2003; Crompton, Brockmann & Lyonette 2005; Ellingsæter & Leira 2006). Komparative studier viser dessuten at Norge er blant de landene som ligger i tet når det gjelder likestilt arbeidsdeling i hjemmet. Dette forklares blant annet med høyt generelt likestillingsnivå, høy kvinnelig yrkesdeltakelse og likestillingsorientert kultur og kjønnsnormer (f.eks. Fuwa 2004; Geist 2005; Wærness & Knudsen 2006). Høy utdanning øker dessuten sannsynligheten både for positive holdninger til og praktisering av likedeling hjemme, hos mødre så vel som fedre (Bianchi, Milkie, Sayer & Robinson 2000; Knudsen & Wærness 2001; Wærness & Knudsen 2006). Norske par der mor har høy utdanning deler mer likt, både fordi mor bruker mindre

tid til husarbeid, og fordi de oftere har partnere som bidrar mer hjemme. Dette forklares blant annet med at høyt utdannede kvinner stiller sterkere enn andre kvinner i forhandlinger om arbeidsdeling hjemme (se f.eks. Kitterød 2002). Videre har de velutdannede kvinnene vært forstått som bærere av det ”nye kvinnelivet” når det gjelder tilpasninger til familie og yrke (Birkelund 1987; Ellingsæter, Noack & Rønsen 1997; Kitterød 2002). En likestilt familiemodell hvor begge partnere har fulltidsjobb, og hvor arbeidet i hjemmet deles likt, realiseres oftest av dem med høy utdanning (Wærness 2000). En kan dermed tenke seg at både mødre og fedre i eliteprofesjoner vil ha preferanser og praksiser i retning av en likestilt arbeidsdeling hjemme som muliggjør karrieresatsing for begge foreldre.

Manglende familievennlighet i arbeidslivets elitedivisjon – eller barn ingen hindring?

Det er imidlertid gjennomført få undersøkelser av betydningen av omsorgsansvar for karriererealisering blant norske eliteutdannede kvinner og menn, og foreliggende forskning på arbeidslivets elitedivisjon generelt byr både på motstridende funn og motstridende fortolkninger. Flere norske studier gir grunnlag for å anta at eliteyrker kan by på særlig vanskelige betingelser for å kombinere omsorgsansvar og karriere. Det er påpekt at tidskulturer i ”det nye arbeidslivet” kan trekke i motsatt retning av de nordiske velferdsstaters politiske intensjoner om ”familievennlighet” og likestilling mellom foreldre (Brandth & Kvande 2005; Ellingsæter 2002; Rasmussen 2002). Også i den norske velferdsstaten kan arbeidstakere innenfor tradisjonelt mannsdominerte eliteprofesjoner oppleve at omsorgsansvar kommer i konflikt med en karrierelogikk som krever kontinuerlig dedikasjon, ”uerstattelighet” og tilgjengelighet (Halrynjo 2007; Halrynjo & Lyng 2009; Lyng 2010). Maktutredningens eliteundersøkelse viser at kvinner i ledende stillinger ofte er gift med menn med tilsvarende karriere, mens deres mannlige kolleger ofte har samlivspartner med mindre framtrædende yrkeskarriere (Gulbrandsen, et al. 2002).

Kjønnskjev arbeidsdeling hjemme fremheves som en viktig årsak til mangelen på kvinnelige ledere i næringslivet (Andreassen & Folkenborg 2002). Også blant norske leger (Crompton & Birkelund 2000; Gjerberg 2002) og ledere innenfor bankvirksomhet (Crompton & Birkelund 2000) begrenses kvinners karriere av familieforpliktelser og omsorgsansvar, i sterkere grad enn menns.

Andre studier peker imidlertid i retning av at foreldreskap *ikke* utgjør en hindring for kvinner i det norske arbeidslivets toppsjikt. En studie av et utvalg eliteyrker, som blant annet inkluderer sivilingeniører, advokater, markedsanalytikere og andre forretningsyrker, stiller spørsmålet om det er plass til småbarnsmødre i det nye arbeidslivet (Pettersen, Kjeldstad & Nymoen 2007). Mens kvinners og menns arbeidstid i befolkningen generelt preges av gradvis kjønnsutjevning, reduserer mødre i disse yrkene arbeidstiden etter familieforpliktelse og barneomsorg i langt større grad enn fedre. Studien konkluderer ut fra dette med at lange arbeidsdager ikke utgjør en hindring for mødre i disse yrkene. Man kan imidlertid stille spørsmål ved om kvinners mulighet til å redusere arbeidstiden på grunn av omsorgsansvar er et godt mål på *reell inkludering* av småbarnsmødre, dersom man ikke samtidig kartlegger karrierekonsekvensene av mødres vs. fedres arbeidstidspraksiser.

En studie av kjønn og karriereatferd finner at barn og omsorgsansvar ikke kan forklare manglende likestilling i statens toppledersjikt ettersom færre kvinnelige enn mannlige ledere oppgir vansker med å kombinere arbeid og familie som begrunnelse for hvorfor man ikke ønsker å bli toppleder (Storvik 2006; Storvik & Schøne 2008). Parallelt finner Skjeie og Teigen (2003) at *kvinners omsorgsansvar* tillegges mindre vekt av kvinner enn av menn som forklaring på fortsatt mannsdominans blant norske eliter. De påpeker imidlertid at avvisning av omsorgsansvar som spesifikk hindring for kvinner kan tolkes både som uttrykk

for reelle erfaringer og som motstand mot en ”automatisk” kategorisering av kvinner som arbeidstakere med mindre kapasitet og muligheter til innsats i arbeidslivet (Skjeie & Teigen 2003). Foreliggende forskning gir altså ikke grunnlag for å utlede en entydig antakelse om hvorvidt foreldreskap og omsorgsansvar utgjør et kjønnnet karrierehinder i arbeidslivets elitedivisjon.

Reproduksjon av kjønnstradisjonelle arbeid-familietilpasninger – et spørsmål om kjønnstradisjonelle preferanser?

Studier av kjønn og arbeid-familietilpasninger representerer også motstridende konklusjoner når det gjelder hvilken betydning en skal tillegge menns og kvinners preferanser. Petersen (2002) framhever *kvinnens preferanser* som hovedgrunn til manglende likestilling i det norske arbeidslivet. Hovedutfordringen for kvinner er, i følge Petersen, at deres preferanser for en ”sedat livsstil” basert på korte og avslappende arbeidsdager – kombinert med hovedansvar hjemme – ikke er forenlig med kravene i yrker og bransjer som tilbyr interessante, prestisjefylte og godt betalte jobber (Petersen 2002). Petersens konklusjoner baserer seg imidlertid på en antakelse i tråd med Hakims preferanseteori: Når høyt utdannede kvinners karriererealisering er lavere enn menns etter at de har fått barn, skyldes dette at flertallet av kvinner – også i eliteyrker – er mindre interessert i å konkurrere om karriere, lønn og lederposisjoner; kvinners preferanse for karriere er svakere enn menns (Hakim 2006).

Det er imidlertid ingen konsensus når det gjelder i hvilken grad preferanser er egnet til å forstå reproduksjon av kjønnte arbeid-familiemønstre. En sentral kontrovers innenfor kjønnsforskningen gjelder hvorvidt fortolkninger av kjønnstradisjonelle arbeid-familietilpasninger bør legge vekt på kvinners uttalte preferanser, motiver og lyster (f.eks.

Bjerrum Nielsen & Rudberg 1994; Björnberg & Kollind 2003; Thagaard 1996) eller tilslørte interessekonflikter og asymmetri i form av mannlig dominans og kvinnelig underordning (f.eks. Haavind 1982, 1987; Magnusson 2006).

Med utgangspunkt i de siste tiårs endringer i norske kvinners mulighetsrom, har debatten om over- og underordningsperspektivets relevans og legitimitet nylig blitt reaktualisert (Haavind 2008; Jensen 2006, 2008; Aarseth 2008a, b). Mens Haavind (2008) argumenterer for å fastholde et analytisk blikk som kan gripe reformuleringer av kjønnet asymmetri, kritiseres dette perspektivet blant annet for å være en ekspertdiskurs på kollisjonskurs med kvinners og menns egne oppfatninger, som både kan hindre forskeren i å se endringer i retning av mer likestilte kjønnsrelasjoner (Jensen 2006, 2008; Aarseth 2008a) og bidra til fastfrysing av en tradisjonell kjønnsantagonisme (Aarseth 2008b). Jensen (2006) hevder at kvinners utvidete mulighetsrom på utdannings- og jobbarenaen innebærer at over- og underordningsperspektivet ikke lenger er gyldig, og at det er tid for nye begreper og en ny forståelse av kvinners arbeid-familietilpasninger. I en oppfølgingsstudie av kvinneliv i Nord-Odal, tretti år etter at kvinners situasjon ble beskrevet som mindreverdig og undertrykt (Leira & Bergh 1974), finner hun at arbeid-familietilpasningen fortsatt i stor grad er kjønnsstradisjonell; mor tar hovedansvar for hjem og barn (Jensen 2006). Mors tilpasning etter fars jobb tolkes likevel som et resultat av samordning og valg de som familie er sammen om (2006:104).

Jensen er kritisk til et analytisk ståsted som vektlegger uerkjent underordning i asymmetriske kjønnsrelasjoner, fordi hun mener at forskeren da gir inntrykk av å ha tilgang til kvinners egentlige beveggrunner som er skjult for kvinnene selv. Forskeren frakjenner dermed kvinnene deres autonomi, og gjør seg dessuten skyldig i det Boudon kaller en

subjektiv fortolkning, som innebærer at forskeren ikke ser den sosiale realiteten hun søker å forstå (Jensen 2006:104, Boudon 1981). I følge Jensen blir det særlig problematisk å fortolke hennes kvinnelige informanter som underordnede ettersom de er utdannede og reflekterte. Vi vil hevde at forskerens ”bevisbyrde” her like gjerne kan snus på hodet: Når man forutsetter at høy utdanning og høyt refleksjonsnivå er betingelser som gir immunitet mot å gå inn i en underordnet posisjon og at sosiale aktører må sees som autonome i sine valg, er det også en viss fare for at deler av aktørenes sosiale realitet unnslipper forskerens fortolkning (som jo uansett må være subjektiv). Selv i analyser som vektlegger informantenes uttalte preferanser, motiver og lyster bør forskeren ikke bare ta informantenes fortellinger som ”face value”, uten å drøfte hva som fremstår som legitime måter å artikulere og begrunne egne valg og praksiser på.

Når det gjelder norske eliteutdannede kvinner og menn finnes det lite empiri om hvordan arbeid-familietilpasninger praktiseres, erfares og artikuleres. For å besvare spørsmålet om – og hvordan – foreldreskap og fordeling av omsorgsansvar bidrar til å opprettholde manglende kjønnslikestilling i det norske arbeidslivets elitedivisjon, trenger vi data både om *betingelsene* for eliteutdannede mødres og fedres arbeid-familietilpasninger og hvilke *konsekvenser* tilpasningene får for karriererealisering. I denne artikkelen presenterer vi ny empiri bestående av både spørreskjema- og intervjudata som gjør det mulig å belyse ulike sider ved denne komplekse problemstillingen. Spesifikt søker vi å besvare følgende tre forskningsspørsmål:

- 1) Om vi finner betydelige forskjeller i karriererealisering mellom norske eliteutdannede kvinner og menn med og uten barn.
- 2) Om kjønnsforskjell i karriererealisering kan forklares med ulike preferanser for karriere og arbeid-familietilpasning eller med ulik arbeid-familietilpasning. Denne problemstillingen

undersøkes både ved hjelp deskriptiv statistikk og logistisk regresjon som viser betydningen av henholdsvis preferanser og faktisk arbeid-familietilpasning for kjønnsforskjell i karriererealisering.

3) Om kjønnsstradisjonelle arbeid-familietilpasninger bør forstås som resultat av foretrukket samordning i tråd med begges preferanser, eller som et resultat av ulikestilte betingelser på hjemmebane der den ene partnerens preferanser får forrang. Det siste forskningsspørsmålet belyses både ved hjelp av kvantitative data om grad av tilfredshet med egen situasjon og gjennom kvalitativ, fortolkende analyse av hvordan eliteutdannede kvinner og menn som praktiserer kjønnsstradisjonell arbeid-familietilpasning artikulterer og begrunner egne valg og praksiser.

Data og metoder

Kvantitative data

Spørreskjemaundersøkelsen "Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant høyutdanningsgrupper" ble gjennomført i regi av Arbeidsforskningsinstituttet våren 2007 i samarbeid med Norges Juristforbund, Tekna og Siviløkonomene. Et nettbasert spørreskjema (Questback) ble sendt til et tilfeldig trukket utvalg av yrkesaktive medlemmer i alderen 30-50 år i de tre organisasjonene. Utvalget er spesifisert på alder for å få med tilstrekkelig mange med relativt fersk erfaring med omsorgsansvar. Både gjennomsnittsalder og aldersspredning er lik for kvinner og menn. Omtrent $\frac{3}{4}$ av respondentene i utvalget har barn, og det er ingen store forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder om man har barn eller antall barn. 62 prosent av kvinnene har en partner med mer enn 4 år høyere utdanning mot 49 prosent av mennene.²

Representativitet og generaliserbarhet

Utvalget er trukket blant medlemmer i de tre profesjonsorganisasjonene. Jurister, sivilingeniører og siviløkonomer uten medlemskap er dermed ikke inkludert i studien. Den relativt høye organiseringsgraden i disse profesjonene (mellom 74 og 91 prosent),³ gir imidlertid grunn til å anta at dette utvalgskriteriet ikke vil ha avgjørende betydning for funnenes representativitet.⁴ Undersøkelsen har en samlet svarprosent på 44 (totalt 3924 respondenter). Svarprosenten er lavere enn man ideelt sett skulle ønske, men høyere enn medlemsorganisasjonenes tidligere erfaringer med frivillige nettbaserte undersøkelser, der svarprosenten vanligvis ligger på rundt 30 prosent. For å sikre svar fra minimum 1000 respondenter fra hver profesjon, ble det trukket et tilfeldig utvalg på ca 3000 fra hver organisasjon. Ettersom kvinneandelen blant sivilingeniører fortsatt er lav (23 %), ble det trukket et stratifisert utvalg med 50/50 fordeling blant kvinner og menn i denne gruppen for å få tilstrekkelig mange kvinnelige sivilingeniører med i utvalget. I og med at utvalget er trukket fra organisasjonenes medlemslister, kunne vi benytte medlemsstatistikken for å undersøke utvalgets representativitet når det gjelder sentrale kategorier som kjønn og sektortilhørighet. Kvinner er noe overrepresentert blant respondentene i alle de tre profesjonene, også når stratifisering er tatt høyde for.⁵ Dette kan skyldes at undersøkelsen ble vurdert som mer relevant av kvinner enn av menn. Flertallet av respondentene (64 prosent) jobber i privat sektor. Menn i privat sektor er likevel noe underrepresentert ettersom denne gruppen har svart på undersøkelsen i mindre grad enn andre. Det ser imidlertid ut til at utvalget ikke er bekymringsverdig skjevt med hensyn til sentrale variabler.

I tillegg til deskriptive analyser av kjønnsforskjeller i preferanser og praksis blant kvinner og menn med og uten barn, benyttes logistisk regresjon for å undersøke betydningen av

preferanser og fordeling av omsorgsansvar for karriererealisering blant mødre og fedre i eliteprofesjoner.

Avhengig variabel

Avhengig variabel er *karriererealisering* målt ved stillingsnivå. Nivå 1 tilsvarer toppledernivå, nivå 2 mellomleder/spesialist og nivå 3 rådgiver, konsulent, fullmektig etc. En fordel med å benytte dette målet er at alle de tre medlemsorganisasjonene opererer med en tredeling av stillingsnivåer i sine årlige lønnsundersøkelser, medlemmene er derfor vant til å plassere seg på disse nivåene. En kunne tenke seg andre mål på karriererealisering, f. eks lønn. Stillingsnivå fanger imidlertid opp flere dimensjoner ved karriererealisering som grad av ansvar, status og karriereutvikling i tillegg til lønn. I den logistiske regresjonsanalysen er variabelen dikotomisert slik at laveste stillingsnivå kodes til 0, mens toppleder og mellomleder/spesialistnivå slås sammen og kodes til 1.⁶

Uavhengige variabler

Kjønn kodes 0 for fedre og 1 for mødre. *Alder* er lagt inn som kontinuerlig kontrollvariabel i analysen. Partners utdanningsnivå har verdiene 1 = mer enn 4 år høyere utdanning, 0 = ikke lang høy utdanning. *Preferanse for karriere* måles ved hjelp av en indeks basert på fire mål:

a) gode muligheter for karriereutvikling, b) høy lønn, c) status og karrieremessig anerkjennelse og d) mulighet for å få/ha en lederstilling. Alle preferansespørsmålene er besvart på en skala fra 0-5, der 0 er "ikke viktig i det hele tatt" og 5 er "svært viktig".

Holdning til arbeid-familetilpasning er målt med spørsmålet "Hva synes du er best for en familie med barn under skolealder?" med følgende svaralternativer: a) "bare mannen arbeider, kvinnen har hovedansvaret for hjem og barn", b) "bare kvinnen arbeider, mannen har hovedansvar for hjem og barn, c) "begge i arbeid, men kvinnen på deltid med

hovedansvar for hjem og barn”, d) ”begge arbeider like mye og deler på ansvaret for hjem og barn”, e) ”begge i arbeid, men mannen på deltid med hovedansvar for hjem og barn” og f) ”annet”.⁷ Alternativ a) og c) er kodet som ”kjønnstradisjonell tilpasning” (verdi 0), alternativ d) er kodet som ”likestilt tilpasning” (verdi 1) og alternativ b) og e) ”kjønnsutypisk tilpasning” (verdi 2). *Fordeling av omsorgsansvar* er her målt i form av en indeks basert på åtte indikatorer på omsorgsansvar (henting og bringing, stell av barn, lek/samvær, nattevåk, fritidsaktiviteter, syke barn, planleggingsdager og oversikt over familiens logistikk).⁸ I analysen har vi benyttet en tredelt skala der 0 = partner gjør mest, 1 = vi deler likt og 2 = jeg gjør mest. *Fordeling av husarbeid* måles ved spørsmålet ”Hvordan fordeler dere arbeid med hus og hjem mellom dere?” med tre svaralternativer kodet ”ektefelle/samboer gjør mest” = 0, ”vi deler likt” = 1 og ”jeg gjør mest” = 2. Opplysninger om partner er hentet inn via de utvalgte respondentene i de tre organisasjonene. Ved selvrapportert oppgavefordeling vil det kunne være en fare for overvurdering av eget bidrag og undervurdering av andres. En studie som sammenholder mors og fars svar på ”hvem som gjør hva i hjemmet”, fremhever imidlertid en interessant korrigerende faktor: Hensynet til ønsket om å fremstille seg selv i tråd med rådende norm, vil ikke nødvendigvis lede til at mor overvurderer eget bidrag, en vil også kunne risikere at mødre overdriver fars bidrag i tråd med idealet om den moderne likestilte familie med en deltakende far. Studien finner også stor grad av overensstemmelse mellom partene i aggregerte fordelinger (Kitterød 2004). *Relativ fordeling av egen og partners jobbstatus og -ansvar* måles ved valg mellom tre påstander: ”Jeg har en jobb/stilling med mer ansvar og karrieremessig status enn min partner” (verdi 2), ”Våre jobber/stillinger er på omtrent samme nivå når det gjelder ansvar og karrieremessig status.” (verdi 1), ”Jeg har en jobb med mindre ansvar og karrieremessig status enn min partner” (verdi 0).

Kvalitative data

Det kvalitative materialet består av semi-strukturerte intervjuer med 11 kvinner og 9 menn som praktiserer en kjønnsstradisjonell arbeid-familietilpasning. Disse 20 intervjuene er et underutvalg av et større kvalitativt materiale som omfatter 42 intervjuer med kvinnelige (25) og mannlige (17) heterofilt samboende advokater og konsulenter ("management consultants"),⁹ og som til sammen representerer likestilte, kjønnsstradisjonelle og kjønnsutypiske arbeid-familietilpasninger. Det kvalitative materialets funksjon i denne artikkelen er å kaste lys over kjønnskjevne mønstre og diskrepanser som identifiseres i den kvantitative analysen. Derfor har vi konsentrert oss om et underutvalg der informantene oppfyller følgende kriterier: De lever i parforhold der den kvinnelige partneren har minst like lang utdanning som mannen. I de fleste tilfellene har både informanten og partneren lang profesjonsutdanning. Et ytterligere underutvalgskriterium er at informantene vurderer egne og partners karrieremuligheter som tilnærmet likestilte før de fikk barn. Etter at de ble foreldre praktiserer de en arbeid-familietilpasning der hun tar hovedansvaret hjemme, mens han fortsetter eller trapper opp sin karrieresatsing.

Intervjuene ble gjennomført i perioden 2005 - 2007, og informantene ble rekruttert både uformelt fra ulike separate sosiale nettverk og formelt gjennom firmaer.¹⁰ Intervjuene varte mellom halvannen til to timer og ble transkribert i sin helhet. Hovedtemaer i intervjuene var utdanning og karriere, arbeidsorganisasjon og -kultur, familiekontekst, tidsbruk og detaljert beskrivelse av "en vanlig dag på jobben og hjemme", arbeid-familietilpasning og framtidige karriere- og familieplaner. I analysen til denne artikkelen har vi systematisk valgt ut elementer som omhandler hvordan informantene i underutvalget erfarer og forklarer egen kjønnsstradisjonell arbeid-familietilpasning og karriererealisering til tross for likestilt utgangspunkt. Vi identifiserer en typisk fortelling som går igjen i intervjuene på tvers av

kjønn. Denne typiske fortellingen utforskes både gjennom en 1. ordensfortolkning med utgangspunkt i aktørenes egne eksplisitte oppfatninger og preferanser, og dernest gjennom en 2. ordensfortolkning med vekt på fortellingens funksjon som selvpresentasjon (se f.eks. Album 1996:241-242; Geertz 1983:55-72; Goffman 1992 [1959]).

Karriererealisering og arbeid-familietilpasning blant eliteutdannede

I det følgende presenteres analyser av det kvantitative materialet som belyser spørsmålet om like utdanningsvalg også innebærer likestilte arbeid-familietilpasninger, eller om foreldreskap og arbeidsdeling hjemme medvirker til ulik karriererealisering for menn og kvinner i eliteprofesjoner.

Kjønn og karriererealisering

I tabell 1 vises kjønnsforskjeller i karriererealisering mellom kvinner og menn med og uten barn. Kvinner og menn i dette utvalget har alle investert i eliteutdanninger som rekrutterer til lederstillinger både i privat og offentlig sektor. Likevel finner vi et tydelig kjønnskjevt mønster når det gjelder karriererealisering i form av plassering på stillingsnivå, og det er foreldreskap som utløser kjønnsforskjellen: Vi finner ingen signifikante forskjeller mellom kvinner og menn *uten barn* når det gjelder plassering på stillingsnivå, men en tydelig forskjell mellom mødre og fedre. Fedre er overrepresentert på topp- og mellomledernivå og mødre er overrepresentert på laveste stillingsnivå. Mens en fjerdedel av fedrene (26 %) befinner seg på laveste stillingsnivå, gjelder dette for nesten halvparten (46 %) av mødrene.

Tabell 1. Karriererealisering, målt ved plassering på stillingsnivå, blant eliteutdannede kvinner og menn med og uten barn.

	Kvinner uten barn	Menn uten barn	Kvinner med barn	Menn med barn
	Prosent	Prosent	Prosent	Prosent
Andel på toppledernivå	5	6	9**	19**
Andel mellomleder- og spesialistnivå	39	43	44**	55**
Andel på fullmektig/rådgiver/konsulentnivå	51	57	46**	26**
N Totalt 3924	513	549	1553	1309

** signifikante kjønnsforskjeller på 0,01-nivå.

Vårt materiale viser altså at foreldreskap innebærer kjønnskjev karriererealisering blant eliteutdannede. Hvordan kan denne kjønnsforskjellen i karriererealisering blant mødre og fedre forklares? For å besvare dette spørsmålet vil vi i det følgende se på om det eksisterer kjønnsforskjeller når det gjelder preferanser for karriere og arbeid-familietilpasning samt faktisk tilpasning til karriere og familieansvar.

Preferanser for karriererealisering og arbeid-familietilpasning

Når det gjelder preferanser for karriere finner vi, i motsetning til preferanseteoriens prediksjoner, ingen forskjell mellom mødre og fedre. Blant barnløse er karrierepreferansene så vidt sterkere hos kvinner enn hos menn. Eliteutdannede kvinner er altså ikke mindre interessert i karriere enn eliteutdannede menn. De ønsker heller ikke en kjønnsstradisjonell arbeidsdeling. Andelen som foretrekker likestilt arbeid-familietilpasning er svært høy blant eliteutdannede kvinner: 96 prosent av kvinner uten barn og 94 prosent av mødrene foretrekker en tilpasning der begge foreldre jobber like mye og deler på ansvaret for hus og barn.¹¹ Eliteutdannede fedre fremstår imidlertid som noe mer kjønnsstradisjonelle: en fjerdedel av fedrene foretrekker at mor jobber mindre og tar mest ansvar hjemme (se tabell 2). Sammenlignet med en representativ utvalgsundersøkelse for befolkningen som helhet

(Wiecek 2003), fremstår likevel både kvinner og menn i dette eliteutvalget som klart mer likedelingsorienterte.¹²

Tabell 2. Preferanser for karriere og arbeid-familietilpasning blant eliteutdannede kvinner og menn.

	Kvinner uten barn	Menn uten barn	Kvinner med barn	Menn med barn
	Gjennomsnitt (std. avvik)	Gjennomsnitt (std. avvik)	Gjennomsnitt (std. avvik)	Gjennomsnitt (std. avvik)
Preferanse for karriere (indeks)	3,33* (0,84)	3,21* (0,87)	3,28 (0,89)	3,28 (0,87)
	Prosent	Prosent	Prosent	Prosent
Andel som foretrekker likestilt arbeid-familietilpasning	96**	80**	94**	74**
N Totalt 3924	513	549	1553	1309

*= signifikante kjønnsforskjeller på 0,05-nivå, ** = signifikante kjønnsforskjeller på 0,01-nivå.

Faktisk arbeid-familietilpasning

Når det gjelder faktisk arbeid-familietilpasning finner vi kjønnsforskjeller blant eliteutdannede både med og uten barn, men også her er forskjellene betydelig større mellom mødre og fedre. Sammenlignet med svarene fra et representativt utvalg av mødre i sammenlignbar alder, praktiserer eliteprofesjonsmødrene noe større grad av likedeling enn andre mødre.¹³ På tross av dette er mønsteret likevel kjønnskjevt. 43 prosent av mødrene gjør mest husarbeid selv, mot bare 3 prosent av fedrene. Også når det gjelder omsorgsansvaret tar eliteutdanningsmødrene en langt større del enn eliteutdannede fedre. En drøy halvpart blant både mødre og fedre svarer at omsorgsansvar og husarbeid deles likt. *Alternativet* til likedeling er imidlertid ulikt for kvinner og menn: alternativet for mødre er å ta ansvaret selv, mens alternativet for fedre er at partner tar ansvaret (tabell 3).

Tabell 3. Faktisk arbeid-familietilpasning blant eliteutdannede kvinner og menn.

	Kvinner uten barn	Menn uten barn	Kvinner med barn	Menn med barn
	Gjennomsnitt (std. avvik)	Gjennomsnitt (std. avvik)	Gjennomsnitt (std. avvik)	Gjennomsnitt (std. avvik)
Fordeling av omsorgsansvar (indeks)			1,40** (0,33)	0,74** (0,33)
	Prosent	Prosent	Prosent	Prosent
Andel som deler husarbeid likt / partner gjør mest	72 / 6**	70 / 23**	55 / 3**	49 / 49**
Andel med mer jobbmessig ansvar og status enn partner	39**	49**	24**	63**
N Totalt 3924	513	549	1553	1309

** = signifikante kjønnsforskjeller på 0,01-nivå.

Vi finner også en markant kjønnsforskjell når det gjelder hvem som har en jobb med mest ansvar og karrieremessig status. Under en tredjedel av fedrene og under halvparten av mødrene oppgir at de lever i parforhold der begge har en jobb med like mye ansvar og status. Skjevdeling av karrieremessig status går klart i fedres favør. 63 prosent av fedrene mot 24 prosent av mødrene plasserer egen jobb som viktigere og mer ansvarsfull enn partners (tabell 3).

Betydning av preferanser og faktisk arbeid-familietilpasning for kjønnsforskjell i karriererealisering

I det følgende benytter vi logistisk regresjon for å undersøke betydningen av preferanser (for karriere og arbeid-familietilpasning) og faktisk arbeid-familietilpasning (målt ved fordeling av husarbeid, omsorgsansvar og jobbstatus) for kjønnsforskjell i karriererealisering (målt ved plassering på stillingsnivå) blant eliteutdannede mødre og fedre.

Tabell 4. Stillingsnivå etter kjønn, preferanser og arbeid-familietilpasning blant eliteutdannede mødre og fedre. Logistisk regresjon.

	<i>Modell 1</i>	<i>Modell 2</i>	<i>Modell 3</i>	<i>Modell 4</i>
	B (standardfeil)	B (standardfeil)	B (standardfeil)	B (standardfeil)
Kjønn (mann = 0)	- 0,92** (0,09)	- 0,90** (0,10)	- 0,61** (0,13)	- 0,42** (0,14)
Preferanse for karriere		0,61** (0,06)	0,60** (0,06)	0,59** (0,06)
Preferanse for arbeid-familietilpasning		- 0,04 (0,14)	0,01 (0,14)	- 0,08 (0,15)
Fordeling av omsorgsansvar			- 0,46** (0,16)	- 0,37* (0,18)
Fordeling av arbeid med hus og hjem			- 0,03 (0,09)	0,10 (0,10)
Fordeling av jobbstatus/jobbansvar				0,74** (0,08)
Alder	0,10** (0,01)	0,11** (0,01)	0,11** (0,01)	0,11** (0,01)
Partners utdanningsnivå	- 0,05 (0,09)	- 0,02 (0,09)	- 0,01 (0,09)	0,25 (0,11)
Konstant	0,13	- 1,96	- 1,62	- 2,85
N	2615	2377	2362	2187
- 2 Log likelihood	3193,4	2818,1	2790,1	2476,2

* = signifikant på 0,05-nivå, ** = signifikant på 0,01-nivå.

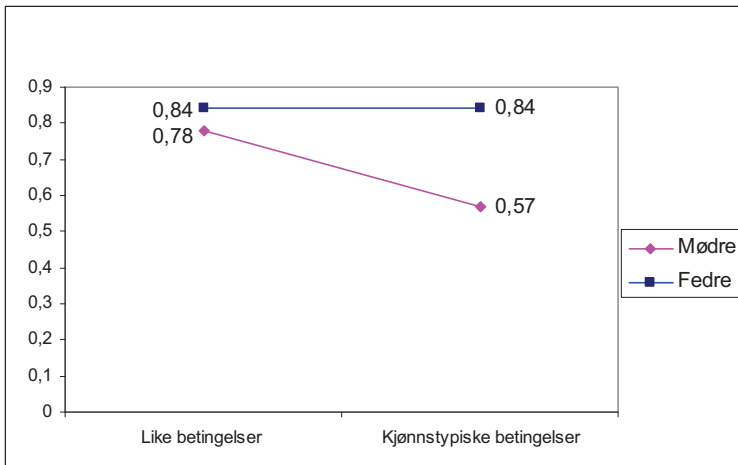
Modell 1-4 viser betydningen av kjønn for stillingsnivå før og etter kontroll for henholdsvis preferanser og arbeid-familiepraksis. Modell 1 viser at fedre har større sannsynlighet enn mødre for å befinne seg på topp- eller mellomledernivå ($B = -0,92$). Når vi kontrollerer for preferanser (se modell 2), finner vi at preferanser for arbeid-familietilpasning ikke har noen betydning. Preferanser for karriere øker derimot sannsynligheten for karriererealisering. Preferanser har altså betydning for karriererealisering, men ikke for å forklare kjønnsforskjellen, ettersom kjønnskoeffisienten nesten ikke er endret ($B = -0,90$). Kjønnforskjell i stillingsnivå kan altså ikke forklares med ulike preferanser for karriere.

I tabell 3 så vi at både omsorgsansvar og husarbeid fordeles kjønnskjevnt. Når vi kontrollerer for fordeling av husarbeid og omsorgsansvar (modell 3), ser vi at

kjønnsforskjellen i karriererealiserings reduseres betraktelig ($B = -0,61$). Fordeling av husarbeid har ikke signifikant betydning for karriererealiserings i denne modellen,¹⁴ det har derimot den kjønnskjeve fordelingen av omsorgsansvar: Eliteutdannede som har en partner som tar det meste av omsorgsansvaret, har større sannsynlighet for å ha en jobb på topp- eller mellomledernivå enn eliteutdannede som tar det meste av omsorgsansvaret selv. Partners jobbstatus ser også ut til å forklare deler av kjønnsforskjellen i egen karriererealiserings ($B = -0,42$). Tabell 3 viste at fedre, i langt større grad enn mødre, oppga at de hadde en jobb med mer ansvar og jobbmessig status enn partner. Også når utdanningsnivå er kontrollert for, finner vi at eliteutdannede mødre og fedre som vurderer egen jobb til å være mer ansvarsfull og med høyere jobbstatus enn partners, har høyere sannsynlighet for egen karriererealiserings enn eliteutdannede som lever i parforhold med lik eller lavere jobbstatus enn partner (modell 4). Dersom vi velger en annen dikotomisering, nemlig toppledere versus de to lavere nivåene, finner vi det samme gjennomgående mønsteret. Preferanser forklarer lite, mens arbeid-familietilpasning forklarer mye av kjønnsforskjellen.¹⁵

For å illustrere resultatene fra tabell 4, presenterer vi en figur som viser predikert sannsynlighet for å rykke opp fra laveste stillingsnivå til mellom- eller toppledernivå avhengig av betingelser på hjemmebane:

Figur 1. Predikert sannsynlighet for å være mellomleder/spesialist eller toppleder



Figur 1 viser predikert sannsynlighet for å være topp- eller mellomleder/spesialist for eliteutdannede mødre og fedre på 40 år med gjennomsnittlig karrierepreferanser og høyt utdannet partner. Hvis vi sammenligner mødre og fedre med like betingelser (her: en partner med mindre viktig jobb som tar det meste av hovedansvaret for barna) er forskjellen i predikert sannsynlighet for å være på topp- eller mellomnivå svært liten. Dette er imidlertid ikke en utbredt arbeid-familietilpasning for mødre, heller ikke blant de eliteutdannede. Dersom vi legger de kjønnstypiske betingelsene for henholdsvis mødre og fedre i dette eliteutvalget til grunn, øker forskjellene. Når det gjelder relativ fordeling av omsorgsansvar og hvem som har viktigst jobb, er predikert sannsynlighet for fedre beregnet ut fra gjennomsnittlig grad av omsorgsansvar blant fedre (0,74) og fedres typiske posisjon med en *partner med mindre viktig jobb*. Mødres sannsynlighet er beregnet på samme måte, med gjennomsnittlig grad av omsorgsansvar for mødre (1,40) og mødres typiske posisjon med en *partner med like viktig jobb*. Når eliteutdannedes mødres sannsynlighet for å rykke opp fra laveste nivå beregnes ut fra kjønnstypiske betingelser, reduseres sjansen for karriererealisering i forhold til eliteutdannede fedre.

De kvantitative analysene viser et tydelig mønster av preferanser for likestillt karrieresatsning og arbeid-familietilpasning, særlig blant eliteutdannede kvinner. Praksis fremstår likevel som betydelig mer kjønnsstradisjonell. Kjønnforskjellen i karriererealisering kan ikke forklares med forskjell i preferanser. Derimot har den relative fordelingen av egen og partners omsorgsansvar og jobbstatus betydning for forskjellen i eliteutdannede mødres og fedres karriererealisering.

Både med hensyn til holdninger og praksis kan kvinnene i vår studie defineres inn i "likestillingens elitedivisjon", sammenlignet med befolkningen for øvrig. Til tross for likestilte holdninger og like sterke karrierepreferanser, ser det likevel ut til at fedres karriere får forkjørsrett, mens mødres karriere i større grad har vikeplikt. Diskrepansen mellom de likestilte preferansene for karriere og arbeidsdeling og den rapporterte kjønnsskjeve arbeid-familietilpasningen er altså slående, og særlig markant er avstanden mellom mødres preferanser og praksis. Denne avstanden reflekteres også i grad av fornøydhet med egen tilpasning. Supplerende analyser viser at jo mer omsorgsansvar fedre tar (i praksis vil det si at de deler likt med partner), jo mer fornøyde er de: Når vi korrelerer fornøydhet med egen tilpasning med indeks for fordeling av omsorgsansvar, finner vi en svak positiv sammenheng for fedre (Pearsons r 0,24). Blant mødre finner vi derimot en sterk negativ sammenheng (Pearsons r - 0,59).¹⁶ Jo mer omsorgsansvar mødre tar (i praksis vil det si å ta ansvaret selv), jo mer misfornøyd er de med fordelingen. Både diskrepansen mellom preferanser og praksis og sammenhengen mellom grad av likedeling og grad av fornøydhet, tyder på at kjønnsstradisjonell tilpasning i denne gruppen ikke entydig kan fortolkes som foretrukket samordning.

Fars forkjøringsrett – mors vikeplikt: En tvetydig fortelling

Hvorfor har preferansene – både for egen karriererealiserings og likestilt arbeid-familietilpasning – så liten betydning for mødres praksis? For å belyse denne diskrepansen i de kvantitative funnene, utforsker vi i det følgende intervjuer med mødre og fedre som spesifikt praktiserer *kjønnsstradisjonell* arbeid-familietilpasning, til tross for at de lever i par der begge har investert i egen utdanning og karriere og vurderer at de hadde tilnærmet like karrieremuligheter før de fikk barn. Hvordan erfarer, begrunner og artikulere de den kjønnsstradisjonelle tilpasningen – som et resultat av selvvalgt samordning eller som en asymmetrisk relasjon der hennes preferanser har blitt underordnet hans?

Alle informantene som praktiserer kjønnsstradisjonell arbeid-familietilpasning beskriver hvordan denne tilpasningen innebærer at de gir hans karriere prioritet. Det at hun trapper ned sin karrieresatsing og tar hovedansvaret hjemme muliggjør at han kan satse fullt på sin karriere; han kan jobbe mer og være mer fleksibel i forhold til jobben. Skjeie og Teigen (2003) viser hvordan likestilling får vikeplikt på arbeidslivets elitearenaer, når den kommer i konflikt med ulike typer prinsipper innenfor de ulike arenaene (trofrihet, organisasjonsfrihet osv.). Våre intervjuer med kvinner og menn som praktiserer kjønnsstradisjonell arbeid-familietilpasning viser hvordan likestilling kan få vikeplikt også på eliteutdannedes private arena: Spørsmålet ”hvordan kan vi som par legge til rette for likestilt karriererealisering og deling av familiearbeidet?” er fraværende i fortellingen om hvordan arbeid-familietilpasninger etableres, og våre informanter gir entydige beskrivelser av at de forstår den kjønnsstradisjonelle tilpasningen som en ordning som innebærer at de gir fars karriere forkjøringsrett og mors karriere vikeplikt – i det minste i småbarnsfasen.

I intervjuene presenteres imidlertid en fortelling som er tvetydig både når det gjelder hvorvidt den kjønnsstradisjonelle tilpasningen er i tråd eller strid med mors preferanser og når det gjelder de langsiktige karrierekonsekvensene av denne tilpasningen. Fortellingen er likevel tvetydig på sammenfallende måte – på tvers av kjønn. De følgende to intervjuutdragene eksemplifiserer den typiske fortellingen med sine motstridende elementer. I det første intervjuutdraget forteller en mannlig informant om hvordan han og kona har ordnet seg etter at de fikk barn. Hans pendling og det at hun har tatt hoveddelen av permisjonene og ansvaret hjemme har representert hindringer for hennes karrieresatsing. På den annen side vektlegger fortellingen at skjevheten i karriererealisering på tross av likt utgangspunkt skyldes at kona har ”moderert” sin prioritering av likestilling og egen karriere. Selv om han framstiller deres arbeid-familietilpasning som en betingelse for hans karriereprogresjon, holder han muligheten åpen for at hun også kan få en lederjobb i framtiden:

Altså, jeg sitter jo her og sier at vi må få medarbeiderne våre mer fleksible til pendling og sånn, men jeg er jo ikke noe særlig keen på å pendle selv. For eksempel. Det har jeg prøvd å unngå. Men jeg tar jo – jojo, nei vent nå litegrann. Altså, jeg pendlet i syv år jeg, mellom *[hjemsted og by på annen kant av Norge]*. (...) Men det var før vi fikk barn. Og da vi fikk barn, så holdt jeg på med det til en viss grad, men da var jeg bare borte to dager i uken. Så da kuttet jeg ut det. Eller jeg kuttet ned på det. Nei vent (...) jeg har pendlet også etter at vi fikk barn. Men mer sånn 2-3 dager i uka. (...) Altså det var sånn at jeg var borte to-tre dager hver eneste uke fra- hvor mye blir det da? Tre – fire år (...) holdt jeg på med det der. Og det ble slitsomt for kona mi.
(...)

Har dette med valg av jobber og karriere vært noe dere har diskutert mye rundt, eller har det lissom-

-ja, altså vi gikk jo i samme klasse på NTH. Så at vi (...) skulle inn i denne bransjen begge to, det var det jo ikke noen tvil om. Men vi har vel ikke sittet akkurat egentlig og diskutert det. Det har vel blitt på en måte sånn at- det har blitt sånn at min karriere på en måte har blitt prioritert.
(...)

Jeg følger på en måte at hennes innstilling til dette med karriere og tid og jobb og familie og sånn har forandret seg ganske mye i forhold til da vi gikk på skolen. I likhet med de venninnene hennes – eller våre – fra NTH-tiden også, jeg har inntrykk av at de fleste av dem har på en måte moderert seg litt. Da var det liksom at ”når jeg gifter meg, da må vi dele likt og da er det fifty-fifty” og sånn. Men det har snudd seg litt etter hvert som vi har fått barn og sånn da.

Har dere snakka om det?

Ja, vi har snakket en del om det. Det er vi jo enige i. [Ler]. Ikke sant, hun kan jo ikke være uenig i det, for sånn er det. Og det ser hun selv også.
(...)

[Informanten har fortalt at kona at har tatt mesteparten av tre foreldrepermisjoner og jobber redusert for å kunne hente/bringe og ta hovedansvar for omsorgs- og husarbeid. Nå kommenterer han forskjellen i karriererealisering mellom de to] (...) min karriere gikk litt fortore oppover og sånn, fikk lederjobber og sånn, enn det hennes gjorde. Delvis – ikke for det at jeg er noe flinkere enn henne på noe vis – men fordi det ble sånn. Og kanskje litegranne fordi hun tok permisjon. Hun har tross alt har vært borte fra jobben i tre år – hvor lenge er det vi har jobba nå da – tolv år, det er jo femogtjue prosent av arbeidstiden som hun har vært i permisjon. Det er klart, det merkes jo det. Ikke for det at ikke hun også kan få lederjobb nå i den neste jobben sin. Vi hadde håndtert det også. (...) Det hadde nok ført til at jeg måtte ta mer av støyen i heimen med henting og bringing og sånn enn det jeg gjør nå.

Mannlig informant

I det neste utdraget forteller en kvinnelig informant om hvordan hun har trappet ned sin karrieresatsing og arbeidsinnsats i et prestisjefylt konsulentfirma etter at hun fikk barn. Hun begrunner sin egen jobbtilpasning med mannens ønske om å satse på sin advokatkarriere, og hvordan det krever at hun reduserer sin stillingsprosent for å ”holde ting gående” på hjemmebane. Hun kommenterer at denne arbeid-familietilpasningen innebærer dårligere karrieresjanser for henne. Samtidig italesettes tilpasningen som en ”overenskomst” som hun synes er ”helt grei”. Dette sitatet rommer også en særlig spisset dobbelthet der hans karrieresatsing framstår som et *nå eller aldri*, mens det for hennes del *alltid vil gå et karrieretog*. Både nødvendigheten av og omkostningene ved mors vikeplikt settes eksplisitt ord på – samtidig som de langsiktige konsekvensene underspilles:

Jeg er mye nærmere en åtte til fire jobb [nå]. Ja, altså, i den jobben jeg er nå, så er jeg definitivt åtte til fire, og kanskje kortere også på grunn av barna og fordi mannen min jobber mye. (...) Sjansene mine for liksom å gjøre en karriere i det firmaet- jeg tror det – de er ganske vanskelige i så måte. Da måtte jeg liksom si til mannen min at ”nå er det *jeg* som skal jobbe - ikke du”, og det er jeg ikke interessert i. Jeg har - vi har tenkt at jeg går tilbake til jobb åtti prosent for sånn liksom å holde ting gående. (...)

Han gikk noen runder da han jobbet i det offentlige sånn først og ikke hadde muligheten til å sparke noe særlig ifra i noen år, men nå er han i en posisjon hvor han kan jobbe litt ekstra, få til en del ting. Og da har han lyst til å gjøre det. Og det ser jeg også at han - det er helt nødvendig at han gjør det nå, hvis han skal gjøre det noen gang. (...) Altså, han jobber som advokat. Så det er egentlig en sånn helt overenskomst det altså. Jeg syns det er så meningsfullt å ha små barn, så for meg er det helt greit å sette karrieren, altså tempo på karrieren litt ned, gire ned noen hakk i noen år fremover nå. Og så heller jobbe mye om ti år.

Tror du at du vil være i en lederstilling da?

Det kan godt være. Virkelig. Jeg har alltid sett for meg det.

Kvinnelig informant

Sitatene over illustrerer den typiske fortellingen som går igjen og utgjør et konsistent mønster i alle intervjuene med kvinnelige og mannlige informanter som praktiserer en kjønnsstradisjonell arbeid-familietilpasning.¹⁷ Denne tvetydige fortellingen består av et sett av fire elementer som utgjør to motsetningspar: 1) Den kjønnsstradisjonelle tilpasningen er et resultat av at hans karrierepreferanser har fått forrang foran hennes, ved at hans ønsker og praksis har satt betingelser for hennes, 2) likevel er tilpasningen i tråd med hennes ønsker, fordi hun synes det er viktig, verdifullt og meningsfylt å ha mer tid til samvær med og oppfølging av barna i småbarnsfasen. 3) Den kjønnsstradisjonelle tilpasningen har bidratt positivt til hans karriereutvikling og har hatt negative konsekvenser for hennes karriere, 4) men likevel er mors karriereomkostninger først og fremst midlertidige; hun vil kunne satse på sin karriere igjen når barna blir større.

I den reaktualiserte debatten om gamle og nye begreper i analyser av kjønn og arbeidsdeling, påpeker Jensen (2006, 2008) og Aarseth (2008a, b)¹⁸ at vitenskapelige diskurser om kjønnets over- og underordning er på kollisjonskurs med deres informanters oppfatning. I vårt materiale finner vi, i motsetning til Jensen og Aarseth, en gjennomgående *tvetydighet* i informantenes fortellinger som gir grunnlag for fortolkninger av den kjønnsstradisjonelle tilpasningen både i retning av selvvalgt samordning i tråd begges preferanser og som en underordning av mors karrierepreferanser og -realisering. Denne tvetydigheten er tydelig selv ved en erfaringsnær 1. ordensfortolkning med utgangspunkt i aktørenes egne eksplisitte oppfatninger, preferanser, motiver (se f.eks. Geertz 1983:55-72, Album 1996: 241-242). Likevel ville nok også våre informanter – med unntak av noen få av kvinnene – oppleve at begreper som asymmetri og over- og underordning er i strid med deres selvoppfatning og selvpresentasjon i intervjusituasjonen. Vi mener imidlertid at nettopp mønsteret i hvordan de er ”på kollisjonskurs med seg selv” gir grunn til å stille

spørsmål ved selve premisset om at 2. ordensfortolkninger må være i tråd med informantenes framstilling for å betraktes som legitime. Dette berører altså et mer overordnet metodologisk og vitenskapsteoretisk spørsmål i debatten om begrepene samordning versus over- og underordning.

I det følgende viser vi hvordan den tvetydige fortellingen synliggjør at det å erfare og artikulere den kjønnstradisjonelle tilpasningen som over- og underordning kan være problematisk – kanskje *særlig* for disse informantene med både høyt utdannings- og refleksjonsnivå og presumptivt stort mulighetsrom i valg av karriere og arbeid-familietilpasning. I tråd med den tradisjonen av fortolkende sosiologi som er mer opptatt av ytringers implisitte sosiale mening og funksjon enn hva aktører ”egentlig” mener (se f.eks. Geertz 1983; Goffman 1992 [1959]), Geertz 1983, Album 1996:241-243), beveger vi oss over i en 2. ordensanalyse og legger til grunn at informantenes utsagn også har funksjon som selvpresentasjoner – både overfor seg selv og intervjueren. Med dette analytiske blikket kan ytringene om modifiserte preferanser og utsatt karriererealisering for mor tolkes som presiseringer som ”reparerer” og avverger selvpoppfatninger og -presentasjoner av individuell inkonsistens og relasjonell asymmetri, som regnes som illegitime og uverdige innenfor en vestlig kultur preget av normer for å framstå som konsistent og autonomt individ (f.eks. Berger 1963; Douglas 1992).

Det elementet i den tvetydige fortellingen som presiserer at den kjønnstradisjonelle tilpasningen egentlig bare representerer en midlertidig utsatt realisering av hennes karrierepreferanser kan belyse diskrepansen i det kvantitative materialet mellom mødres preferanser og praksis når det gjelder karriere og arbeid-familietilpasning: Å praktisere en tilpasning som innebærer at hun tar hovedansvaret hjemme mens han opprettholder sin

karrieresatsing gjennom småbarnsfasen, betyr ikke at hun ikke har preferanser for karriere og likestilling på lang sikt – de er bare satt på vent. Elementet om utsatt karriererealisering for mor har imidlertid også som funksjon at den bygger bro over tidligere og nåværende preferanser og praksiser: Mor har ikke gjennomgått en fullstendig ”makeover” eller ”veksling” (Berger 1963) fra en ytterkantpreferanse til en annen (fra usedvanlig dedikert til helt uinteressert i karriere) – det er snarere snakk om et midlertidig skifte av fokus.

Det kan være vanskelig å tematisere inkonsistens mellom egne preferanser og praksiser – både for seg selv og andre. Det er påpekt at vi tar i bruk forklaringer der preferanser justeres etter praksis, og at praksis kan påvirke preferanser like mye som omvendt (f.eks. Elster 1983). Vi har i en tidligere artikkel vist hvordan karriereorienterte kvinners modifiserte preferanser kan forstås som en reorientering i kjølvannet av mislykkete forsøk på å kombinere karrierejobben med omsorgsansvar: Når mødre konfronteres med en opplevelse av egen utilstrekkelighet overfor kravene til investering både på jobb og hjemme, kan diskursen om modifiserte preferanser fungere både som kilde til og legitimering av å trappe ned på egen karriere (Halrynjo & Lyng 2009). I eksemplene på den typiske fortellingen ovenfor, ser vi hvordan utsagn om mors modifiserte preferanser demper diskrepansen mellom likestilte preferanser og kjønnstradisjonell praksis - som i utgangspunktet framstår som påfallende inkonsistent.

Innenfor en likestillingsdiskurs vil de tydelige ytringene om at den enes karriere får forrang over den andres kunne tolkes i retning av relasjonell asymmetri: Dette elementet i den typiske fortellingen innebærer at mor risikerer å fremstå som den underordnede som tilsidesetter egne preferanser og interesser knyttet til karriererealisering og likedeling – mens far risikerer å fremstå som den overordnede som prioriterer investering i egen karriere

og muligheter over mors. Presiseringene om modifiserte preferanser og utsatt karriererealisering for mor kan imidlertid ha som funksjon at de avverger en slik selvoppfatning og -presentasjon. Tidligere studier av kjønnsradisjonell arbeidsdeling blant par med ulike typer utdanningsbakgrunn og varierende relative jobb- og karrieremuligheter påpeker at det kan være problematisk å erfare og framstille mors og fars posisjoner som en ulikestilte asymmetrisk tilpasningsrelasjon, særlig i en kultur preget av idealer og diskurser om likestilling, autonome valg og selvrealisering i tråd med individuelle preferanser (f.eks. Haavind 1982; 1987; Magnusson 2006). Det er ingen grunn til å tro at det er mindre problematisk for de eliteutdannede mødrene og fedrene i vårt materiale å framstille mors posisjon som underordnet: Ikke bare befinner de seg i et privilegert sjikt i samfunnet generelt, mødrene er også blant de kvinner som i størst grad har benyttet seg av og lykkes innenfor et utvidet mulighetsrom på utdannings- og jobbarene, gjennom investering og selvrealisering i tradisjonelt mannsdominerte utdanninger, profesjoner og bransjer – inntil de fikk barn. En kan naturligvis ikke forutsette at kjønnsstypisk tilpasning er ”mindre selvvalgt” enn kjønnsutypisk (Holst 2004; Jensen 2006). En kan imidlertid heller ikke ta for gitt at det vil være legitimt for eliteutdannede kvinner og menn å erfare og artikulere sin egen kjønnsradisjonelle tilpasning som en underordning av hennes karriere- og likestillingspreferanser og -realisering.

Den tvetydige fortellingen kan dempe både *opplevelsen* og *formidlingen* av kjønnet relativ asymmetri. Dermed kan den også bidra til *reproduksjon* av tilpasninger som innebærer fars forkjørsrett og mors vikeplikt – selv om de bryter med likestillingsorienterte idealer og preferanser. Haavind (2008) argumenterer for at til tross for kvinners utvidete mulighetsrom og endringer i relasjonen mellom kjønnene må forskere anvende et analytisk blikk som også kan fange opp *reformuleringer* av kjønnet asymmetri. Fortellingene om hvordan mor – men

ikke far – modifierer sine karrierepreferanser etter å ha fått barn og hvordan utsatt karriererealisering er mulig, ønskelig og nødvendig for mor – men ikke for far – kan være eksempler på slike reformuleringer av kjønnet asymmetri blant høyt utdannede, reflekterte par i en velferdsstat med høyt generelt likestillingsnivå. Vårt hovedanliggende er imidlertid ikke å argumentere for kjønn som generell fortolkningsramme. Det kvantitative materialet tyder på at når det gjelder karriererealisering blant norske eliteutdannede er det gjennom *foreldreskap* og fordeling av omsorgs- og jobbansvar at kjønn aktiveres som hierarkiserende mekanisme. Snarere enn en vektlegging av *kjønnet* asymmetri, ønsker vi med vår analyse og drøfting å understreke betydningen av et analytisk blikk som kan fange opp *asymmetri* i betingelser, konsekvenser og relasjoner – også når asymmetrien fremstår som problematisk å artikulere.

Like muligheter – eller ulikestilte betingelser og konsekvenser?

I denne artikkelen har vi utforsket om investering i eliteutdanning innebærer likestilte arbeid-familietilpasninger, eller om omsorgsansvar og familieforpliktelser medfører ulike karrierekonsekvenser for mødre og fedre. Vårt utvalg av eliteutdannede kvinner og menn er gjennomgående mer likestillingsorienterte og deler mer likt enn gjennomsnittet av befolkningen. I tråd med tidligere forskning finner vi altså at høy utdanning bidrar både til mer likestilte preferanser og mer likestilt praksis. Likevel er mønsteret av karriererealisering og arbeidsdeling hjemme klart kjønnsskjevt også i dette selekterte utvalget. Den kvantitative analysen viser ingen signifikante forskjeller i karriererealisering mellom eliteutdannede kvinner og menn uten barn. Derimot er fedres karriererealisering klart høyere enn mødres. Vi finner imidlertid ingen støtte for teorien om mødres svakere preferanser for karriere og sterkere preferanse for en kjønnstradisjonell arbeid-familietilpasning. Tvert om viser analysen en tydelig diskrepans mellom likestilte preferanser og kjønnstradisjonell praksis.

De faktiske tilpasningene til karriere og familie er mer i tråd med menns preferanser enn kvinners. Betingelsene for å realisere preferansene er imidlertid kjønnskjeve: Barn og skjev fordeling av omsorgsansvar ser ut til å representere en hindring for eliteutdannede kvinners karriererealisering.

Den kvalitative analysen viser hvordan både de kvinnelige og mannlige informantene som praktiserer kjønnsstradisjonell arbeid-familietilpasning artikulere og begrunner sine valg og praksiser i en typisk, men tvetydig fortelling: Den kjønnsstradisjonelle tilpasningen er et resultat av at hans karrierepreferanser har fått forrang foran hennes. Likevel er tilpasningen i tråd med hennes ønsker, fordi hun syns det er viktig, verdifullt og meningsfylt å ha mer tid til samvær med og oppfølging av barna i småbarnsfasen. Konsekvensene av den kjønnskjeve tilpasningen artikuleres: Det koster å være den som tilpasser seg. Samtidig avvises de langsiktige karriereomkostningene gjennom fortellingen om at utsatt karriererealisering er mulig – for mor. En 1. ordensanalyse av den typiske fortellingen gir altså ikke grunnlag for en entydig fortolkning av hvordan den kjønnsstradisjonelle tilpasningen forstås, forklares og erfares av våre informanter. Gjennom å analysere den typiske fortellingen som selvpresentasjoner, viser vi hvordan asymmetrien i mors og fars relative posisjoner kan forstås som problematisk å artikulere, kanskje særlig for denne gruppen av par der også kvinnene har nyttiggjort seg av økte muligheter når det gjelder utdanning og karriere – før de fikk barn.

Kvinnene i vårt materiale er høyt utdannede og reflekterte. De verken fremstår eller gir uttrykk for at de opplever seg som kuert, undertrykt eller diskriminert. Gjennom å studere faktiske arbeid-familiepraksiser i lys av preferanser, fornøydhet og fortellinger, har vi imidlertid vist hvordan kjønnsstradisjonelle tilpasninger både er resultat av ulikestilte

betingelser og får ulikestilte konsekvenser. Mange av de kvinnene som i størst grad har tatt i bruk kvinners utvidete mulighetsrom når det gjelder investering i eliteutdanning, møter betingelser på den private arena som begrenser fortsatt utnyttelse av mulighetsrommet etter at de har fått barn. Når mors karriere ensidig tilpasses fars, på tross av like karrierepreferanser og likestillingsorienterte holdninger, blir det problematisk å fortolke det kjønnskjeve mønsteret som selvvalgt samordning. Ved å velge begrepet samordning, underspilles de kjønnete posisjonene med sine ulikestilte muligheter, begrensninger og konsekvenser.

Det ”gamle” over- og underordningsperspektivet har blitt kritisert for manglende evne til å fange endring. I denne artikkelen har vi tatt utgangspunkt nettopp i de store endringene i kvinners mulighetsrom de siste tiår. Vårt materiale indikerer imidlertid nødvendigheten av å anvende et analytisk blikk som fanger opp både endring og reproduksjon – også blant grupper av kvinner og menn som burde ha det største endringspotensialet. Spørsmål om kjønn og arbeid-familietilpasninger omgis og gjennomsyres av motstridende og konkurrerende diskurser innenfor akademien, politikk og hverdagsliv. En utfordring for videre forskning er å videreutvikle og kombinere metoder som er egnet til å fange opp og fortolke preferanser og praksiser når både konteksten rundt valgene og rammen for å fortelle om dem er motsetningsfylte. Dette fordrer at en retter søkelyset både mot arbeid-familietilpasningenes konsekvenser og mot betingelsene for å realisere, erfare og italesette dem. Vitenskapelige diskurser som ikke problematiserer ulikestilte betingelser og konsekvenser kan – i likhet med kulturelt tilgjengelige hverdagsdiskurser – bidra til å usynliggjøre og opprettholde både de kjønnede mønstre når det gjelder karriererealisering og fordeling av omsorgsansvar – og omkostningene ved de asymmetriske posisjonene.

Noter

¹ Artikkelen er basert på kvantitative og kvalitative data samlet inn i forbindelse med forskningsprosjektet "Kjønn, mestring og deltakelse i arbeidsliv og hjemmeliv". Prosjektet er hovedsakelig finansiert av Norges forskningsråds Arbeidslivsforskningsprogram, i tillegg til delfinansiering fra Norges Juristforbund og Advokatforeningen. Vi vil takke for nyttige kommentarer og innspill fra redaksjonen, konsulentene samt Dag Album, Gunn Elisabeth Birkelund, Anne Lise Ellingsæter og Jorun Solheim. Vi vil også rette en stor takk til Silje Bringsrud Fekjær for gode innspill til de kvantitative analysene.

² Blant mødre og fedre er andelen med høyt utdannet partner henholdsvis 63 og 47 %.

³ Organisasjonsgraden antas å være høyest i offentlig sektor. Organiseringsgrad blant yrkesaktive i profesjonene er vanskelig å estimere helt høyaktig ettersom organisasjonene ikke kartlegger dette systematisk og SSBs statistikk over sysselsatte ikke følger utdanningsgruppene, men yrkesinndeling på tvers av utdanning. Siste tilgjengelige statistikk fra SSB som kombinerer utdanningsgruppe og sysselsatte er fra 2004. Ut fra disse tallene hadde Norges Juristforbund en organiseringsgrad på 91 %. Sivilingeniørene hadde, i følge Teknas siste beregninger (2005), en organiseringsgrad på 74 %, og deres vurdering er at organisasjonsgraden har økt siden 2005. Siviløkonomene har ingen tall på dette. Organiseringsgraden er også særlig problematisk å regne ut for denne profesjonen ettersom siviløkonomer kategoriseres sammen med sosialøkonomer eller andre økonomiske og administrative fag i SSBs statistikk.

⁴ Det kan ikke utelukkes at ikke-medlemmer ville svart systemisk forskjellig fra medlemmer, f.eks. i retning av mindre "politisk korrekte" svar. Imidlertid er disse organisasjonene i større grad profesjonsfaglige foreninger og i mindre grad samfunns- og forhandlingspolitiske aktører enn tradisjonelle fagforeninger. Dermed kan man ikke nødvendigvis anta at ikke-medlemmer skulle skille seg systematisk fra medlemmer når det gjelder spesifikke normative forventninger.

⁵ Se vedlegg.

⁶ Vi tar forbehold om at vi opererer med et grovt mål på karriererealisering, en toppleder i et stort firma er ikke nødvendigvis på samme nivå som en seniorrådgiver i kommunen. Det vi måler er sannsynlighet for å komme videre fra laveste nivå.

⁷ For å kunne sammenligne holdningene i dette eliteutvalget med gjennomsnittsbefolkningen, er både spørsmål og svaralternativer hentet fra en norsk representativ undersøkelse (se Wiecek 2003).

⁸ Spørsmålet "Hvem tar vanligvis ansvar for barnet/barna (eventuelt tok vanligvis ansvar for mens barnet/barna var i relevant alder)?" hadde opprinnelig fem svaralternativer: "jeg mest", "mest partner", "vi deler likt", "betalt hjelp" og "andre" i tillegg til "ikke aktuelt". Svaralternativene "betalt hjelp" og "andre" omfatter imidlertid svært få (0 - 0,6 % og 0 - 1,9 %) og er derfor utelatt i denne analysen.

⁹ Informantene i underutvalget er hovedsaklig jurister, siviløkonomer og sivilingeniører. Vi har også inkludert tre informanter med høyere samfunnsvitenskapelig utdanning med erfaring fra jobb som "management consultant" i store, prestisjefylte konsultantselskap.

¹⁰ Det kvalitative materialet er samlet inn før den kvantitative spørreundersøkelsen ble gjennomført, og informantene er derfor ikke trukket blant spørreskjemaets respondenter.

¹¹ De resterende foretrekker en kjønnsstradisjonell tilpasning, under 1 % har en kjønnsutypisk preferanse.

¹² 52 % av mennene og 58 % av kvinnene i samme aldersgruppe (30-50 år) i den representative utvalsundersøkelsen fra 2003 svarer at det beste for en familie med barn under skolealder, er at begge foreldre arbeider like mye og deler på ansvaret for hjem og barn.

¹³ Gjelder svar fra mødre som oppgir å dele likt på indikatorene 'stell av barn' 55 vs 49 %, 'bringing/henting av barn' 62 vs 44 %, 'lek og pass av barn' 68 vs 62 % (Pettersen 2003).

¹⁴ Supplerende analyser viser at 62 % av fedrene på toppledernivå har en partner som gjør mest hjemme, mens denne andelen er redusert til 41 % blant fedre på laveste stillingsnivå. Svært få mødre har en partner som gjør mest og fordeling av arbeid med hus og hjem varierer ikke signifikant med stillingsnivå.

¹⁵ Kjønnskoeffisienten reduseres noe mer ved kontroll for karrierepreferanser (fra - 0,75 til - 0,64), men reduseres til gjengjeld kraftig og blir ikke-signifikant ved kontroll for fordeling av omsorgsansvar og partners jobbstatus.

¹⁶ Korrelasjonene er signifikante på 0,01 nivå.

¹⁷ I forbindelse med prosjektet "Kjønn, mestring og deltakelse i arbeidsliv og hjemmeliv" har vi også intervjuet kvinner og menn med andre arbeid-familiepraksiser. I denne artikkelen konsentrerer vi oss imidlertid om de 20 informantene som spesifikt praktiserer kjønnsstradisjonell arbeid-familietilpasning og karriererealisering, i og med at formålet her er å belyse diskrepansen mellom likestillingsorienterte preferanser og kjønnskjev praksis som framkommer i det kvantitative materialet, samt å utforske hvordan den kjønnsstradisjonelle praksisen erfares og begrunnes.

¹⁸ Aarseths empiri består også av høyt utdannede par, men hun konsentrerer seg om par som praktiserer en kjønnslikestilte arbeid-familietilpasning. Vår drøfting handler derfor ikke om hennes fortolkning av sitt

materiale, men om grunnlaget for å avvise over- og underordningsperspektivet i fortolkning av kjønn og arbeid-familietilpasninger blant dagens norske par generelt – og i vårt materiale spesielt.

Referanser

- Album, Dag (1996), *Nære fremmede*. Oslo: TANO.
- Andreassen, Jorun & Kari Folkenborg. 2002. "Vi vil! Slipp oss til!" Oslo: Forskningsstiftelsen FAFO.
- Barth, Erling & Harald Dale-Olsen (2004), "Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i et 30-års perspektiv". *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 21:65-74.
- Berger, Peter L. (1963), *Invitation to sociology. A humanistic perspective*. N.Y: Garden City, Doubleday.
- Bianchi, Suzanne M., Melissa A. Milkie, Liana C. Sayer & John P. Robinson (2000), "Is anyone doing the housework? Trends in gender division of household labor". *Social Forces*, 79:191-222.
- Birkelund, Gunn Elisabeth (1987), "Sosial klasse og arbeidsdelingen i hjemmet". 28:143-164.
- Birkelund, Gunn Elisabeth (2002), "Kjønn og makt i arbeidslivet – klasseanalytiske perspektiv". I: Anne Lise Ellingsæter & Jorun Solheim, red., *Den usynlige hånd*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Bjerrum Nielsen, Harriet & Monica Rudberg (1994), ""The Cacaphony og Gender Identity - An Interlude"". I: Harriet Bjerrum Nielsen & Monica Rudberg, red., *Psychological Gender and Modernity*". Oslo: Scandinavian University Press.
- Björnberg, Ulla & Anna-Karin Kollind (2003), *Att leva själv tillsammans*. Malmö: Liber.
- Boateng, Sadiq Kwesi (2005), *Flere tar utdanning – og stadig lengre*. SSB. Lest 270905, <http://www.ssb.no/vis/samfunnsspeilet/utg/200504/06/art-2005-09-27-01.html>
- Brandth, Berit & Elin Kvande (2003), *Fleksible fedre: maskulinitet, arbeid, velferdsstat*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Brandth, Berit & Elin Kvande (2005), "Fedres valgfrihet og arbeidslivets tidskulturer". *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 46:35-54.
- Crompton, Rosemary & Gunn Elisabeth Birkelund (2000), "Employment and Caring in British and Norwegian banking: an exploration through individual careers". *Work, Employment & Society*, 14:331-352.
- Crompton, Rosemary, Michaela Brockmann & Clare Lyonette (2005), "Attitudes, women's employment and the domestic division of labour: a cross-national analysis in two waves". *Work, Employment & Society*, 19:213-233.
- Douglas, Mary (1992), *Risk and Blame. Essays in Cultural Theory*. London: Routledge.
- Ellingsæter, Anne Lise (2002), "Postindustrielle tidskontrakter: fra tidsdisiplin til tidssuverenitet?" I: Anne Lise Ellingsæter & Jorun Solheim, red., *Den usynlige hånd. Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Ellingsæter, Anne Lise & Arnlaug Leira, red. (2006), *Politicising parenthood in Scandinavia: Gender relations in welfare states* Bristol: Policy Press.
- Ellingsæter, Anne Lise, Turid Noack & Marit Rønsen (1997), "Sosial ulikhet blant kvinner: Polarisering, utjevning eller status quo?" *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 38:33-69.
- Elster, Jon (1983), *Sour grapes. Studies in the subversion of rationality* Cambridge: Cambridge University Press.

-
- Fuwa, Makiko (2004), "Macro-level gender inequality and the division of household labor in 22 countries". *American Sociological Review*, 69:751-767.
- Geertz, Clifford (1983), *Local Knowledge*. New York: Basic Books.
- Geist, Claudia (2005), "The welfare state and the home: Regime differences in the domestic division of labour". *European Sociological Review*, 21:23-41.
- Gjerberg, Elisabeth (2002), *Kvinner i norsk medisin – mot full integrering? En studie av kjønnsdifferensiering i legers spesialitetsvalg*. Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo. Arbeidsforskningsinstituttets skriftserie, nr 10. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Goffman, Erving (1992[1959]), *Vårt rollespill til daglig*. Oslo: Pax Forlag.
- Gonäs, Lena & Jan Ch Karlsson (2006), "Divisions of Gender and Work". I: Lena Gonäs & Jan Ch Karlsson, red., *Gender Segregation. Divisions of Work in Post-Industrial Welfare States*. Ashgate: Aldershot.
- Gulbrandsen, Trygve, Fredrik Engelstad, Trond Beldo Klausen, Hege Skjeie, Mari Teigen & Øyvind Østerud (2002), *Norske makteliter. Makt- og demokratiutredningen 1998-2003*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Hakim, Catherine (2006), "Women, careers, and work-life preferences". *British Journal of Guidance & Counselling* 34:279-294.
- Halrynjo, Sigtona (2007), "Alltid beredt? Arbeids- og familiedilemmaer i møte med arbeidslivets formelle og uformelle spilleregler i et stort konsern". I: Elin Kvande & Bente Rasmussen, red., *Arbeidslivets klemmer. Paradoksene i det nye arbeidslivet*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Halrynjo, Sigtona & Selma Therese Lyng (2009), "Preferences, Constraints or Schemas of Devotion? Exploring Norwegian mothers' withdrawals from high-commitment careers". *British Journal of Sociology*, 60:321-343.
- Hardoy, Ines & Pål Schøne (2008), "Hvor mye betyr barn for lønnsforskjeller mellom kvinner og menn? [What is the effect of children on wage differences between women and men?]" *Tidsskrift for samfunnsforskning*:3-34.
- Holst, Cathrine (2004), "Det kjønnsbalanserte samfunn". *Nytt Norsk Tidsskrift*:213-216.
- Holt, Helle, Lars Pico Geerdsen, Gunvor Christensen, Gunvor Klitgaard & Marie Louise Lind. 2006. "Det konsopdelte arbeidsmarked. En kvantitativ og kvalitativ belysning." København: Sosialforskningsinstituttet.
- Haavind, Hanne (1982), "Makt og kjærlighet i ekteskapet". I: Runa Haukaas, Marit Hoel, & Hanne Haavind, red., *Kvinneforskning: bidrag til samfunnsteori. Festskrift til Harriet Holter*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Haavind, Hanne (1987), *Liten og stor: mødres omsorg og barns utviklingsmuligheter*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Haavind, Hanne (2008), "Det tosidige likestillingsprosjektet: Hva er det som skjer, og hvordan blir forståelsen formet?" *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 32:59-79.
- Jacobs, Jerry A. & Kathleen Gerson (2004), *The time divide: work, family, and gender inequality*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Jensen, Ragnhild Steen (2006), "Det store spranget: Endringer i kvinneliv i Nord-Odal". *Tidsskrift for samfunnsforskning*:95-107.
- Jensen, Ragnhild Steen (2008), "Et slag i luften? Svar til Hanne Haavind". *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 32:89-92.
- Kitterød, Ragni Hege (2004), "Hvem gjør mest hjemme? Hva sier mor og hva sier far?" SSB: Samfunnspeilet.
- Kitterød, Ragni Hege (2002), "Utdanning og ulikhet". *Sosiologisk Tidsskrift*:179-208.

-
- Knudsen, Knud & Kari Wærness (2001), "National context, individual characteristics and attitudes on mothers' employment: A comparative analysis of Great Britain, Sweden and Norway". *Acta Sociologica*, 44:67-79.
- Leira, Arnlaug & Steinar Bergh (1974), *"Hå har et kvinnfolk å sia, da!": samtaler med kvinner i ei Østlandsbygd*. Oslo: Pax.
- Lyng, Selma Therese (2010), "'Mothered' and othered (In)visibility of care responsibility and gender in processes of excluding women from Norwegian law firms". I: Patricia Lewis & Ruth Simpson, red., *Revealing and Concealing Gender: Issues of (In)Visibility in Organization Research*. Basingstoke: Palgrave.
- Magnusson, Eva (2006), *Hon, han och hemmet. Genuspsykologiska perspektiv på vardagslivet i nordiska barnfamiljer*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Moen, Phyllis (2003), *It's about time: couples and careers*. Ithaca, N.Y.: ILR Press.
- NOU. 2007) "Om grunnlaget for inntektsoppgjørene 2007. Norges offentlige utredninger. 2007:3."
- Perrons, Diane (2003), "The New Economy and the Work–Life Balance: Conceptual Explorations and a Case Study of New Media ". *Gender, Work & Organization*, 10:65-93.
- Petersen, Trond (2002), "Likestilling i arbeidsmarkedet". *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 43:443-478.
- Pettersen, Silje Vatne (2003), "Barnefamiliers tilsynsordninger, yrkesdeltakelse og bruk av kontantstøtte våren 2002." Oslo: SSB.
- Pettersen, Silje Vatne, Randi Kjeldstad & Erik H. Nymoen (2007), "Mødre, fedre og det nye arbeidslivet: Yrkesforskjeller i arbeidstid". I: Elin Kvande & Bente Rasmussen, red., *Arbeidslivets klemmer. Paradoks i det nye arbeidslivet*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Pettersen, Silje Vatne, Randi Kjeldstad & Erik H. Nymoen (2008), *Mødre, fedre og det nye arbeidslivet: yrkesforskjeller i arbeidstid*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Rasmussen, Bente (2002), "Når jobben tar livet..." I: Ulla & Rasmussen Forseth, Bente, red., *Arbeid for livet*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Skjeie, Hege & Mari Teigen (2003), *Menn imellom: mannsdominans og likestillingspolitikk*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Storvik, Aagot Elise (2006), "Glasstaket - metafor med utilsiktede virkninger?" *Sosiologisk tidsskrift*, 14:219-253.
- Storvik, Aagot Elise & Pål Schöne (2008), "In search of the glass ceiling: gender and recruitment to management in Norway's state bureaucracy". *British Journal of Sociology*, 59:729-755.
- Teigen, Mari (2006) "Det kjønnsdelte arbeidslivet. En kunnskapsoversikt." Oslo: Institutt for Samfunnsforskning.
- Thagaard, Tove (1996), *Arbeid, makt og kjærlighet*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Wiecek, Carsten 2003. "Undersøkelse om fremtidsplaner, familie og samliv. Dokumentasjonsrapport." Oslo: SSB.
- Wærness, Kari (2000), *Hvem er hjemme? Essays om hverdagslivets sosiologi*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Wærness, Kari & Knud Knudsen (2006), "Likestilling og husarbeid: Norden i et komparativt perspektiv". *Tidsskrift for samfunnsforskning*:163-190.
- Aarseth, Helene (2008a), *Hjemskapingens moderne magi. Avhandling (dr. polit.)*. Oslo: Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.
- Aarseth, Helene (2008b), "Fortellinger om kjønn, makt og kjærlighet. Svar til Hanne Haavind". *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 32:80-88.

Vedlegg

Tabell: Utvalg og svarprosent

Profesjon / Medlems-organisasjon:	Antall medlemmer i aldersgruppen 30-50 år	Sendt til	Svar fra (Svarprosent)	Kvinneandel i utvalg	Kvinneandel i populasjon
Jurister / Norges Juristforbund	8957	3064	1298 (42,3 %)	743 (57,2 %)	4353 (48,6 %)
Sivilingeniører / Tekna	15617 (kun Siv.ing)	3001	1596 (53,2 %)	898 (56,3 %)	3575 (22,9 %)
Siviløkonomer / Siviløkonomene	7852	2771	1030 (37,2 %)	425 (41,3 %)	2883 (36,1 %)
Totalt	34426	8836	3924 (44,4 %)	2066 (52,7 %)	10811 (31,4 %)

Vedlegg 1: Intervjuguide til artikkel 1

Vedlegg 1. Anonymisert intervjuguide til artikkel 1

INTERVJUGUIDE NORCO

Introduksjon

- Presentasjon av meg selv og min bakgrunn
- Hensikten med dette intervjuet og prosjektet
- Tilbakemelding
- Anonymitet
- Godkjenne bruk av båndopptaker
- Intervjuets fokus, tema og varighet: opptil 1,5 time -
- Formål? Danne grunnlag for case-studier og for utarbeidelse av spørreskjema.
- Presentasjon av temaer:

A) kartlegging av kompetanse- og kompetanseutviklingsstrukturer

B) bedriftskultur, arbeidsorganisering og samarbeidsforme

C) forholdet mellom arbeid/familie,

D) framtidens lederroller, lojalitet og privilegier

Bakgrunnsspørsmål:

1. Alder?
2. Stillingstittel?
3. Ansettelsesforhold?
4. Hvilke arbeidsoppgaver har du?
5. Hvor lenge har du jobbet i Norco?
6. Hvor lenge har du jobbet i den stillingen du har nå?
7. Tidligere arbeidserfaring? Kan du fortelle hva du har jobbet med før du kom inn i Norco?
8. Utdanningsbakgrunn?

A) Kartlegging av sosialisering inn i kompetansestructuren:

9. Hvordan ble du rekruttert inn i den stillingen du har nå?

- Hva tror du var utslagsgivende for at du ble ansatt her?
- Hva ble du i første omgang ansatt her for å gjøre?
- Er det de oppgavene du jobber med i dag?
- Hva slags kompetanse er viktig i den stillingen du har? (Hva er kjernekompetansen her?)
 - Fagkunnskap/egenskaper?
 - Har dette endret seg mens du har vært her?
- Hva er du spesielt god på?

10. Kan du fortelle meg om en vanlig arbeidsdag, for eksempel i går?

11. Føler du at du er på riktig plass her?

- Hva er de tre viktigste kravene jobben setter til deg?

12. Hva må til for å avansere her?

- Hvilke egenskaper ved deg vil oppfattes som verdifulle ved videre avansement?

13. Hvordan blir du vurdert på jobben?

- Hva blir du vurdert på? (punktlighet?)
- Hva skårer du høyt på?
- Hvordan blir du vurdert? (medarbeidersamtale, intern evaluering)
- Av hvem? (ledere, medarbeidere, eksterne evaluører)
- Har dette endret seg de siste årene?

14. Hva slags tilbakemelding får du?

- Av hvem?
- Hvem er det viktig for deg å få tilbakemelding av?
- I hvilke situasjoner?

15. Hvilke forestillinger hadde du om din egen kompetanse før du startet i denne jobben/enheten?

- Har disse forestillingene endret seg etter å ha jobbet her en stund? (på hvilke måter)

16. Hva har vært de mest utfordrende sidene ved jobben du har i dag?

Opplæring og kompetanseutvikling, formelt og uformelt?

17. Beskriv hvilke opplærings- kompetanseutviklingsplaner/systemer som finnes i din enhet?

- Hvilke muligheter har du til å delta i opplæring og kompetanseutvikling?
- Hvem avgjør? Gode eller byrde?
- Når? (innenfor / utenfor arbeidstid)
- (Muligheter for etter/videreutdanning?)
- Betalt / ubetalt?

18. I hvilke jobbsituasjoner opplever du at du *lærer* mest?

19. I hvilke jobbsituasjoner *lærer* du minst?

- Er dette slik du hadde forventet deg før du begynte her?

20. Hvor fornøyd er du med dine lærings- og utviklingsmuligheter alt i alt?

- Er det andre her som føler det samme?
- Hva mener du skulle til for å gjøre utviklingsmulighetene her bedre for akkurat deg?

B) Bedriftskultur, arbeidsorganisering og samarbeidsformer?

21. Hvordan er enheten/ avdelingen din organisert?

- Hvordan jobber dere her? Team, skift oa.?./ Hvilke typer oppgaver finnes her?
- Hvordan er arbeidsdelingen her/hvem gjør hva? (Kjønn, alder, fartstid)
- Struktur? Hierarki, matrise, team osv.?

Bakgrunnsmanngfold - avdeling/ enhet:

22. Fagbakgrunn (utdanningsbakgrunn)?

23. Kjønnfordeling?

24. Aldersfordeling?

25. Nasjonalitet

26. Etnisitet

27. Skulle du ønske at dette var annerledes?

Bedriftskultur

28. Hvem omgås du mest med på jobben?

- Hva snakker dere om?

29. Hva pleier du og dine kolleger å snakke om for eksempel i lunsjen?

- Er dette temaer som de fleste her er opptatt av?
- Har du noen gang opplevd å føle deg ekskludert?
- Tror du at andre kan føle seg ekskludert?

30. Hender det at du er sammen med arbeidskolleger i forlengelsen av arbeidsdagen/etter Formell arbeidstid? (fredagspils ol.?)

- Hender det at andre gjør det?

31. Hvordan er det å være ny i Norco (her i...)

- (hvordan tror du at det ville være å være ny i...?)
- Fordeler og ulemper?

32. Hvordan (tror du det) er det å være kvinne i Norco? (her i...) /

- Tenk deg at du er kvinne - hvordan tror du at du ville oppleve å jobbe her?
- Fordeler og ulemper?

33. Hvordan (tror du det) er det å være mann i Norco? (her i...) /

- Tenk deg at du er mann - hvordan tror du at du ville oppleve å jobbe her?
- Fordeler og ulemper?

34. Hvordan ville du reagere dersom du fikk greie på at en av dine nærmeste kolleger er homofil?

- Hvordan tror du det er å være homofil i Norco? (her i...)
- Hvis du var homofil og nyansatt, ville du valgt å være åpen om det her på arbeidsplassen?

35. Hvordan tror du det er å være utlending / fremmedkulturell i Norco? (her i...)

- Fordeler og ulemper?

(I hvilken grad blir ulike former for kompetanse «kodet» som kvinnelig eller mannlig?)

36. Hvordan blir **arbeidsoppgavene** fordelt her?

- Hvordan blir arbeidsoppgavene dine til? I hvilken grad utformer du arbeidsoppgavene dine selv?
- Er det forskjeller på hva kvinner og menn faktisk gjør her?
- Er det forskjeller på hva nye og erfarne gjør her?

37. Er det oppgaver eller arbeidsformer du mener kvinner i denne enheten er spesielt god til i forhold til mannlige ansatte? I så fall, hvilke?

- Er dette et syn du tror kvinnene selv her deler med deg?

38. Er det oppgaver eller arbeidsformer du mener menn i denne enheten er spesielt god til i forhold til kvinner?

- Er dette et syn du tror menn i denne enheten deler med deg?

39. Opplever du noen forskjeller mellom kvinner og menn i måten de løser faglige utfordringer på?

Samarbeid

40. I hvilken grad må du samarbeide med andre for å kunne utføre arbeidsoppgavene dine?

- Når?
- Hva slags?
- Liker du å jobbe tett med andre?
- Hvordan vil du beskrive deg selv som samarbeidspartner?

41. Hvem samarbeider du mest med?

- **(Homogent/ heterogent samarbeid?)**
- Når fungerer dette godt? Hvorfor?
- Når fungerer det dårlig? Hvorfor?
- Hvem *liker* du best å jobbe sammen med?
- Fordeler og ulemper med homogent vs heterogent samarbeid?

42. Har du noen du kan spørre til råds dersom du står overfor en vanskelig oppgave eller situasjon?

C) Forhold mellom arbeid/karriere og familie/fritid?

Bakgrunn:

43. Sivil status/familiesituasjon?

44. Antall barn, alder på barna?

45. Partners jobb?

46. Hva gjør du i fritida?

- jobbrelaterte ting?
- familie
- hobby
- Beskriv dagen din fra du står opp?

47. Hva er **normal arbeidstid**?

- I hvilken grad får du utført arbeidsoppgavene dine innenfor normal arbeidstid?
- Jobber du **overtid**?
- I hvilke sammenhenger?
- Tar du med jobb hjem? (hjemmekontor)
- gode / byrde?
- Hva er en legitim grunn til ikke å jobbe overtid når det likevel er påkrevd?

48. Har det foregått **organisasjonsutvikling** i enheten mens du har jobbet der?

- Har du deltatt i dette arbeidet? Hvorfor/hvorfor ikke?
- Har dette arbeidet foregått innenfor normal arbeidstid og / eller i form av seminarer og samlinger på fritiden?

49. Hvordan opplever du det å **kombinere familie og jobb**?

- Hva slags ordninger finnes?
- Hva benytter du/hva har du benyttet? (permisjon, hjemmekontor etc.)

- På hvilke måter har familieforpliktelser hatt betydning for dine utviklingsmuligheter her?
- Har dette endret seg den tiden du har vært her?

50. Beskriv **mulige karriereveier** fra der du er i dag?

- Hva er mulig?
- Hva ønsker du deg?
- Hva er realiteten?
- Hva gjør du om tre år?

51. Hvilke forestillinger hadde du om **karriereveiene i NORCO** før du startet her?

- I hvilken grad stemmer det med hva du har erfart og sett rundt deg hittil?
- I hvilken grad har dette fått betydning for dine egne jobbplaner?

52. Hvilke forestillinger tror du kvinner generelt har om sine egne karrieremuligheter i Norco?

- I hvilken grad stemmer dette overens med virkeligheten?

53. Hvilke forestillinger tror du menn generelt har om sine egne karrieremuligheter i Norco?

- I hvilken grad stemmer dette overens med virkeligheten?

D) Lederrollen i dag og i morgen?

54. Hva mener du kjennetegner en god leder?

- Hvilken formell kompetanse bør en leder ha?
- Hvilke egenskaper (uformell kompetanse) bør en leder ha?

55. Hvilke egenskaper tror du vil kjennetegne morgensdagens ledere?

- Vil kravene/ utfordringene til lederne endre seg?

56. Hvordan vil du vurdere kvinners muligheter til å bli ledere i NORCO?

57. Hvordan vil du vurdere menns muligheter til å bli ledere i NORCO?

58. Tror du kvinnelig og mannlig ledelse vil fortone seg likt eller ulikt?

- På hvilke måter

Din enhet/ avdeling:

59. I hvilken grad er det rom for å komme med nye ideer, stille spørsmål osv.?

60. Hvilke utfordringer står man overfor som leder i din avdeling?

61. Hvordan vil du beskrive lederstilen til din leder? / (Hvordan vil du beskrive din egen lederstil?)

62. Hva synes du om ansvarsfordelingen i din avdeling?

Makt, beslutninger, lojalitet og privilegier

63. I hvilken grad har du innflytelse på beslutninger som angår jobben din?

64. I hvilken grad er det rom for uenighet i forhold til beslutninger som tas?

- Når og til hvem er det naturlig å si hva du mener dersom du er uenig?

65. Har du noen gang følt deg urettferdig behandlet på jobben?

66. Hvem føler du har krav på din lojalitet?

67. Hvem snakker du med om personlige ting?

68. Hvordan går du fram når det oppstår uenighet omkring en oppgave eller sak du løser sammen med andre?

69. Hvem har «makt» i avdelingen din? (formell makt, uformelle trendsettere)

70. Hvilke **goder** finnes i din enhet?

- Hva synes du personlig er viktige goder?
- Lønn, bonus, gratis kaffe, lunsj, treningsmuligheter, firmabil, firmahytter/firmahus, bonuspoeng etc.)
- Hvem har tilgang på disse godene?
- Hvem «kontrollerer» dem? Hvem bestemmer hvem/når man skal få tilgang på disse godene?

71. Hva er **goder/byrder** i din enhet?

- Overtid, skift, fleksibel arbeidstid, hjemmekontor, etterutdanning, seminar/kursvirksomhet, representasjon, møtedeltagelse, reiser, ansvar, permisjon.
- Hvem har tilgang til disse godene?
- Hvem benytter dem?
- Hva/hvem avgjør?

72. Hva slags goder/privilegier føler du at du har i din nåværende jobb?

Vedlegg 2: Spørreskjema til artikkel 1

Vedlegg 2. Anonymisert spørreskjema til artikkel 1**SPØRRESKJEMA til Norcos medarbeidere januar 2000****Anonymitetsgaranti**

Forskergruppen følger strenge regler for innsamling, behandling, oppbevaring og tilbakerapportering av data fra spørreskjemaundersøkelser. Disse reglene er i samsvar med nasjonale forskningsetiske retningslinjer og Datatilsynets krav.

Vi garanterer følgende:

1. At din e-mailadresse skilles fra resten av dataene før disse tas ut av serveren til Norco data. Det er en konsulent hos XX Data som har fått oppgaven med å skille e-mailadresse og svar, og han er underlagt taushetsplikt.
2. Ingen medarbeidere i Norco skal noen gang se på dine svar. Det er kun forskergruppen som har tilgang til databasen. Ingen av disse har vært, eller er, ansatt i Norco.
3. I tilbakerapportering til Norco vil ingen enkeltpersoners svar bli synliggjort.

Hvordan svare på spørreskjemaet!

- For å begynne, trykk »Begin Survey». Undersøkelsen vil da gå til utfyllingsmodus.
- Svar på spørsmålene.
- Du kan lagre svarene og fortsette senere, ved å trykke »Esc» knappen. Undersøkelsen vil da være tilgjengelig i din innboks.
- Når du har svart på hele undersøkelsen trykker du »Return Survey» knappen. Svarene sendes da til XX data. Ditt navn skilles der fra dine svar før disse lagres i en database. Du kan bare gjøre dette en gang.
- Etter at du sender dine svar ved å trykke »Return Survey» knappen vil det bli lagret en kopi i din innboks.

1. BAKGRUNN

- a) **Kjønn** Kvinne Mann
- b) **Alder** _____ år
- c) **Morsmål** Norsk Svensk Dansk Britisk Amerikansk
 Italiensk Annet _____ Tysk Fransk Spansk

d) Din høyeste utdanning (sett ett kryss):

Grunnskole
 Videregående
 Sivilingeniør
 Ingeniør
 Siviløkonom
 Økonom
 Cand.mag
 Naturvitenskapelig embetseksamen/ hovedfag/master
 Annen embetseksamen/ master/ hovedfag
 Dr. grad

2 På de følgende spørsmålene skal du svare antall hele år. (Har du for eksempel arbeidet i Norco i 3 år og 6 måneder, runder du av oppover til 4 år).

- a) Antall år i Norco _____ år
- b) Antall år i nåværende divisjon _____ år
- c) Antall år i samme avdeling _____ år
- d) Antall år i nåværende jobb/stilling _____ år

e) Hvordan ble du rekruttert til din nåværende jobb/stilling?

Jeg søkte på eget initiativ
 Annet

Jeg ble bedt om å søke

f) Arbeidserfaring utenfor Norco
 hvis ja: _____ år

Ja Nei

3 Divisjon i Norco**4 Geografisk plassering**

Norge

Utenfor Norge

5 Hvor mange timer jobber du i snitt i uka?

mer enn 60 timer i uka	50-60 timer i uka	40-49 timer i uka
35-39 timer i uka		
30-34 timer i uka	under 30 timer i uka	

6 Har du en jobb der du får betalt for overtid?

Ja Nei

7 Hvor mange reisedøgn (ikke pendlerreiser) har du i året?
over 100

0 1-20 21-50 51-100

8 Dersom du fikk tilbud om å delta i et nytt og spennende prosjekt som ville medføre mye reising, ville det være aktuelt for deg?

Ja Nei

9 Har du jobbet for Norco i utlandet?

Ja Nei

10 Kan du tenke deg å jobbe for Norco i utlandet dersom du får tilbud om en interessant jobb et annet sted?

Ja Nei**11 Pendling:**

a Er du ukependler?

Ja Nei

b Har du vært ukependler mens du har jobbet i Norco?

Ja Nei

c Kan du tenke deg å være ukependler i Norco dersom du får tilbud om en interessant jobb et annet sted?

Ja Nei**12 Trives du i jobben?**

Ja, i meget stor grad I stor grad I noen grad I liten grad

13. Jobb i framtida?*Velg ett alternativ*

Jeg vil fortsette i den jobben jeg har nå

Jeg vil forsøke å finne noe annet i den avdelingen jeg jobber i nå

Jeg vil forsøke å finne noe annet i en annen avdeling i Norco

Jeg vil forsøke å finne en jobb utenfor Norco

Foregår det mye møtevirksomhet utenfor kjernetid/skift i din avdeling?

Ja, i meget stor grad I stor grad I noen grad I liten grad

14

a) Jeg er stolt over å jobbe i Norco. Helt enig Delvis enig Delvis uenig Helt uenig

b) Jeg har ingen sterk følelse av tilhørighet til Norco.

c) Dersom jeg kan tilbringe resten av karrieren min i Norco, vil jeg være fornøyd.

15. Svar på disse spørsmålene dersom du er operatør / jobber i produksjon, hvis ikke gå til spørsmål**16.**

a) Har du fagbrev? Ja Nei

b) Har du »paragraf 20»? Ja Nei

c) Jobber du skift? Ja Nei

d) Er du:

Operator

1. Operator

Formann/teamkoordinator

Annet _____

16 Svar på disse spørsmålene dersom du har en kontorfunksjon og/eller har høyere utdanning, hvis ikke gå til spørsmål 17.

a) Stilling:

Tittel	Nivå	Sett ett kryss
kontorassistent	G1	
sekretær	G2	
seniorsekretær	G3	
adm. sekretær/regnskapssekretær	1	
avdelingsingeniør/konsulent	2	
avdelingsingeniør/konsulent	3	
senioringeniør/seniorkonsulent	4	
senioringeniør/seniorkonsulent	5	
avdelingssjef/overingeniør	6	
avdelingssjef/overingeniør	7	
seksjonssjef/sjefsingeniør	8	
seksjonssjef/sjefsingeniør	9	
ass. direktør	10	
direktør	11	

b) Hvilken utdanningsinstitusjon har du avsluttet din utdanning ved:

Dette skal bare stå på den norske versjonen.

NTH/NTNU

Handelshøyskolen i Bergen

Handelshøyskolen BI

UiB

UiO

UiTØ

Andre norske ingeniørutdanninger

Andre norske økonomiske utdanninger

Andre utenlandske ingeniørutdanninger

Andre utenlandske økonomiske utdanninger

Annet _____

c) Har du deltatt i Norco Leadership Development Process ? ja nei

d) Har du personalansvar i din nåværende jobb? ja nei

Hvis ja:

e) For hvor mange? Færre enn 5 6-29 30-59 60-99 100-150 flere enn 150

17 Jeg har mulighet til å påvirke arbeidssituasjonen min i forhold til:

hvilke oppgaver jeg skal gjøre	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
hvordan jeg skal gjøre arbeidet				
hvilke kvalitetskrav som skal stilles				
hvilke tidsfrister som blir satt / regulere arbeidstempoet				
å påvirke hvem jeg vil samarbeide med				
å lære noe nytt i jobben				
å rykke opp/avansere til en høyere stilling				

18

Jeg trives best med å få klart definerte oppgaver Helt enig Delvis enig Delvis uenig Helt uenig

Jeg trives best med å være med på å utvikle og definere oppgavene mine selv

Store deler av dagen min går ofte med til å vente på godkjenning før jeg kan gå videre med arbeidet mitt

En viktig del av jobben min er å være orientert om sentrale beslutninger i Norco, slik at jeg kan korrigere mitt arbeid i forhold til dette

19

Det fleste av mine interesser er sentrert rundt jobben min

Helt enig Delvis enig Delvis uenig Helt uenig

Jobben min er viktigere for meg enn de fleste andre ting

Helt enig Delvis enig Delvis uenig Helt uenig

Hvilket utsagn passer best for deg – A eller B? Plasser deg mellom A og B dersom du ikke er helt enig med ett av dem

A. Jeg jobber først og fremst for å tjene til livets opphold og ha et godt liv utenom jobben

B. Jeg jobber først og fremst for å få brukt meg selv og mine ressurser på oppgaver jeg opplever som meningsfulle og interessante

A 1 2 3 4 5 B

20

Jeg opplever at jeg får brukt og utviklet kompetansen min i den jobben jeg har nå

Helt enig Delvis enig Delvis uenig Helt uenig

Jeg har arbeidsoppgaver som er relevante i forhold til min kompetanse

Helt enig Delvis enig Delvis uenig Helt uenig

Jeg har mye kreativitet og kompetanse som jeg ikke får brukt fullt ut i den jobben jeg har nå

Helt enig Delvis enig Delvis uenig Helt uenig

Jobben min er i samsvar med mine ambisjoner

Helt enig Delvis enig Delvis uenig Helt uenig

21

I Norco er det viktig å ta vare på og videreutvikle en felles kultur bygd på Norco tradisjonen	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
I Norco er det viktig å utvikle en kultur som belønner utvikling av nye tanker, ideer, prosesser og resultater	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
I Norco er det viktigere å gjøre det man skal til avtalt tid, enn å gjøre nye ting på nye måter	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig

22

Det er viktig at nye medarbeidere får tett oppfølging av erfarne medarbeidere før de får selvstendig ansvar	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
Nye medarbeidere har mye å tilføre Norco i form av nye tanker og ideer om hvordan ting kan gjøres	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
Det er viktig at nye medarbeidere har en erfarne Norco - medarbeider med seg når de skal løse vanskelige oppgaver	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
Det er viktig at nye medarbeidere får grundig innføring i alle nye oppgaver de skal løse	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig

23

Jeg opplever at det er lett å få gjennomslag for nye ideer og tanker	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
Jeg har liten erfaring med at mine ideer fører til endringer i Norco				
Dersom det skal skje forandringer i min divisjon, må initiativet komme fra ledelsen				
Jeg har mer enn nok med å gjøre det jeg skal, om jeg ikke skal bruke tid på å finne på nye ting også				

24

Jeg opplever at min kompetanse blir sett og verdsatt i Norco	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
Jeg får sjelden tilbakemelding på at jeg gjør en god jobb				
Jeg blir ofte spurt om å komme med mine vurderinger i viktige saker				

26 Dersom du ønsker å ha en ansvarsfull jobb i Norco, må du regne med å jobbe minimum 50 timer i uka. Helt enig Delvis enig Delvis uenig Helt uenig

27 Den viktigste kompetansen til ledere i framtida vil først og fremst være knyttet til: (velg ett alternativ)

- a) faglig spisskompetanse, kompetanse på å ta beslutninger og formidle dem videre
- b) kompetanse på å se, ta i bruk og videreutvikle medarbeiderens kompetanse (både faglig og beslutningsmessig)

28 Den viktigste kompetansen til ledere i Norco i dag er først og fremst knyttet til: (velg ett alternativ)

- a) faglig spisskompetanse, kompetanse på å ta beslutninger og formidle dem videre
- b) kompetanse på å se, ta i bruk og videreutvikle medarbeiderens kompetanse (både faglig og beslutningsmessig)

29 Hvordan vurderer du din nærmeste overordnede:

Min overordnede:

takler forskjellighet godt	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
inspirerer meg til å gjøre en god jobb				
er flink til å lytte				
er for svak				
er åpen for nye ideer og forslag				
setter ofte urealistiske målsetninger/tidsfrister				
er opptatt av å sjekke at jeg gjør arbeidet mitt riktig				
er flink til å delegere ansvar og myndighet				
er lett å samarbeide med				
er flink til å løse konflikter				
viser hva hun/ han står for				
oppmuntrer til mangfold				

30 Tillit

Jeg har tillit til min nærmeste overordnede	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
Jeg har tillit til avdelingsledelsen/fabrikkledelsen				
Jeg har tillit til divisjonsledelsen				
Jeg har tillit til konsernledelsen i NORCO				

31 Karrieremuligheter i Norco i dag avhenger først og fremst av:

- | | | | | |
|--|-----------|-------------|--------------|------------|
| a) nærmeste overordnede | Helt enig | Delvis enig | Delvis uenig | Helt uenig |
| b) kompetanse på å bygge nettverk | | | | |
| c) å være synlig i riktige sammenhenger. | | | | |
| d) at man kan stille på kort varsel når jobben krever det | | | | |
| e) å gjøre det man skal på en ordentlig måte | | | | |
| f) vise at man jobber mye | | | | |
| g) lang og tro tjeneste | | | | |
| h) faglig dyktighet | | | | |
| i) kompetanse på å selge seg selv | | | | |
| j) at man ikke blir oppfattet som en trussel | | | | |
| k) kompetanse på å være innovativ / skape nye muligheter | | | | |
| l) kompetanse på å jobbe i team | | | | |
| m) kompetanse på å se andre og andres kompetanse | | | | |
| n) gode resultater | | | | |
| o) lojalitet til Norcokulturen | | | | |
| p) at en har samme fritidsinteresser som sentrale personer | | | | |

32 Ideelt sett burde karrieremuligheter i Norco først og fremst være avhengig av:

a) nærmeste overordnede	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
b) kompetanse på å bygge nettverk				
c) å være synlig i riktige sammenhenger.				
d) at man kan stille på kort varsel når jobben krever det				
e) å gjøre det man skal på en ordentlig måte				
f) vise at man jobber mye				
g) lang og tro tjeneste				
h) faglig dyktighet				
i) kompetanse på å selge seg selv				
j) at man ikke blir oppfattet som en trussel				
k) kompetanse på å være innovativ / skape nye muligheter				
l) kompetanse på å jobbe i team				
m) kompetanse på å se andre og andres kompetanse				
n) gode resultater				
o) lojalitet til Norcokulturen				
p) at en har samme fritidsinteresser som sentrale personer				

34 I Norco teller antall arbeidstimer mer enn resultater Helt enig Delvis enig Delvis uenig Helt uenig

35 Jeg savner diskusjon og åpenhet rundt individuelle karriereplaner og ønsker om utvikling

36 Opplever du noen av disse faktorene som hindringer i jobben:

Byråkratisk organisering	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
Datasystemet	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
Dårlig kommunikasjon	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
Detaljstyring	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
Ting blir ikke utført i tide	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
Regelverk og instruksjoner	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
Uklart hva som skal gjennomføres av omorganiseringer	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
For mange meninger om hvordan ting skal gjøres	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
For stor arbeidsbyrde / dårlig tid	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
Uklare mål / strategier	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
Manglende samarbeid mellom avdelinger	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
Min nærmeste sjef	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
Uklare arbeidsrutiner	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
Toppstyring/hierarki	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig

37

Jeg opplever ofte å ikke få nødvendig informasjon fordi jeg ikke er autorisert til å formidle informasjonen videre. Helt enig Delvis enig Delvis uenig Helt uenig

Jeg får bare informasjon som angår akkurat det jeg holder på med, noe som gjør samordning med andres arbeid vanskelig. Helt enig Delvis enig Delvis uenig Helt uenig

Jeg får så mye informasjon at jeg ikke har mulighet til å ta stilling til alt sammen Helt enig Delvis enig Delvis uenig Helt uenig

38 ARBEID / PRIVATLIV

a) **sivil status** ugift gift/samboer/registrert partner separert/skilt enke/enkemann

b) barn

Antall barn under skolealder 0 1 2 3 eller flere

Antall barn i skolealder 0 1 2 3 eller flere

Antall barn over 18 år 0 1 2 3 eller flere

c) Eventuell partners jobbsituasjon

hjemneværende deltidsarbeidende heltidsarbeidende heltidsarbeid som medfører
mye ekstra arbeidsinnsats

student arbeidsledig pensjonist sykmeldt/arbeidsufør

b) Din nåværende stillingsprosent 100 80 mindre enn 80

c) Har du hatt redusert stillingsprosent?

mindre enn 80

Nei ja, 80 ja,

d) Er du engasjert/aktiv i *(flere kryss er mulig)*

- verv sammenhengen	Norcorelatert	ikke Norcorelatert	ikke aktiv i denne
- kulturelle aktiviteter (kor, teater, korps) sammenhengen	Norcorelatert	ikke Norcorelatert	ikke aktiv i denne
- Fysisk aktivitet/ trening sammenhengen	Norcorelatert	ikke Norcorelatert	ikke aktiv i denne
- sosiale sammenhenger sammenhengen	Norcorelatert	ikke Norcorelatert	ikke aktiv i denne

e) Har du/ har du hatt erfaring fra omsorgsarbeid for barn og / eller gamle /funksjonshemmede/syke?

ja nei

39 Å kombinere arbeid / privatliv

Systemet i Norco fungerer slik at du må være der selskapet
trenger deg. Da kan man ikke ta hensyn til ønskene
til hver enkelt medarbeider

Helt enig Delvis enig Delvis uenig Helt uenig

Noe av det jeg liker best med å jobbe i Norco er at man
får muligheter til å være med på spennende prosjekter, selv om
det innebærer arbeid døgnet rundt
uenig

Helt enig Delvis enig Delvis uenig Helt

Familie og venner må ha forståelse for at bedriften
kan forlange at du må stille opp døgnet rundt når bedriften
har behov for det

Mange medarbeidere i Norco jobber mye mer enn de må,
fordi man går glipp av så mange muligheter ved å ikke være med

Norco må la familie og venner få innsyn i bedriftskulturen

og hvor mye det forventes at man jobber

Det er vanskelig å kombinere den jobben jeg har nå med å ha ansvar for barn

I Norco kan det være vanskelig å få forståelse for at mange medarbeidere må justere arbeidet sitt i forhold til partners arbeidssituasjon

40

Livet mitt styres langt på vei av andre innflytelsesrike Mennesker

Jeg tror at jeg kan forandre meg ganske mye som person hvis jeg bare vil

Når alt kommer til alt, er det jeg selv og ingen andre som har ansvaret for min måte å opptre på i ulike situasjoner

Om vi ikke alltid kan forandre de ytre forholdene vi lever under, så kan vi likevel langt på vei selv bestemme hvilken

innflytelse de skal få på vårt liv

Det er lite jeg kan gjøre fra eller til for å få et godt og interessant liv. Livet bare går sin gang uansett

Livet mitt styres i stor grad av andres forventninger til meg
Jeg kan gjøre mye selv for å få et godt og interessant liv.
Livet mitt vil langt på vei bli det jeg gjør det til selv

Tanken om at vi står fritt til å bestemme vår væremåte røper bare naivitet om hva som er vår situasjon

41 Fordelen med hjemmekontor / bærbar pc er først og fremst: (Velg ett alternativ)

- at man har mulighet til å være kontinuerlig oppdatert og bedre forberedt til neste dag
- at man har mulighet til å styre arbeidsdagen slik at det passer bedre i forhold til familie/privatliv

42 Hvilken av de følgende påstandene passer best for deg? (Sett kun ett kryss)

Jeg skulle ønske at jeg kunne bruke mer tid og overskudd til jobbelatert virksomhet.

Jeg skulle ønske at jeg kunne bruke mer tid og overskudd til familie og venner og andre gjøremål som ikke er jobbelaterte.

Jeg opplever at jeg har god balanse mellom arbeid og privatliv.

43 I Norco får jeg tilbud om:

karrieremuligheter

Helt enig

Delvis enig

Delvis uenig

Helt uenig

høy lønn

å få bruke og videreutvikle min kompetanse

fleksitid

hjemmekontor / fleksisted

god ledelse

hyggelige kolleger

kolleger i samme livssituasjon

vaskehjelp hjemme

interessant jobbinnhold

firmabarnehage

muligheter til å reise

muligheter til å jobbe internasjonalt
 tid til familie/ et liv utenom jobben
 bonus
 mange alternative jobb/utviklingsmuligheter

44 Hva tror du først og fremst blir viktig for at Norco skal beholde og rekruttere dyktige medarbeidere i framtiden:

Velg fem alt:

karrieremuligheter
 høy lønn
 å få bruke og videreutvikle sin kompetanse
 fleksitid
 hjemmekontor / fleksisted
 god ledelse
 hyggelige kolleger
 kolleger i samme livssituasjon
 vaskehjelp hjemme
 interessant jobbinnhold
 firmabarnehage
 muligheter til å reise
 muligheter til å jobbe internasjonalt
 tid til familie/ et liv utenom jobben
 bonus
 mange alternative jobb/utviklingsmuligheter

45 Tenk på medarbeiderne på alle nivåer i din avdeling - er du enig i at det er viktig for Norco å ha

- | | | | | |
|-------------------------------|-----------|-------------|--------------|------------|
| • like mange kvinner som menn | Helt enig | Delvis enig | Delvis uenig | Helt uenig |
|-------------------------------|-----------|-------------|--------------|------------|
- like mange yngre som eldre medarbeidere
 - flere nasjonaliteter representert
 - ulike typer utdanning representert
 - ulike typer jobberfaringer representert
 - medarbeidere med ulike verdier/holdninger/livssyn
 - medarbeidere med erfaring fra omsorg for barn og/eller gamle/syke
 - medarbeidere med en aktiv fritid utenfor Norco
 - medarbeidere med utfyllende / komplementær kompetanse

46 Se for deg din avdeling slik den er i dag. I hvilken grad vil du si at din avdeling kjennetegnes av at det er:

- | | | | | |
|-------------------------------|-----------------|-------------|--------------|---------------------------|
| • like mange kvinner som menn | ja, i stor grad | i noen grad | i liten grad | nei, ikke i det hele tatt |
|-------------------------------|-----------------|-------------|--------------|---------------------------|
- like mange yngre som eldre medarbeidere
 - flere nasjonaliteter representert
 - ulike typer utdanning representert
 - ulike typer jobberfaringer representert
 - medarbeidere med ulike verdier /holdninger /livssyn
 - medarbeidere med erfaring fra omsorg for barn og/eller gamle/syke
 - medarbeidere med en aktiv fritid utenfor Norco
 - medarbeidere med utfyllende / komplementær kompetanse

47

Det krever mye energi og tålmodighet å jobbe sammen med folk som er annerledes enn meg selv.

Helt enig	delvis enig	delvis enig	Helt uenig
-----------	-------------	-------------	------------

Jeg vil helst unngå å diskutere med folk som har andre verdier enn meg, for ikke å bli forvirret.

Helt enig delvis enig delvis enig Helt uenig

Jeg synes at det er utfordrende og lærerikt å jobbe sammen med folk som er annerledes enn meg.

Helt enig delvis enig delvis enig Helt uenig

Jeg foretrekker å jobbe sammen med mennesker som jeg har mye til felles med, fordi det gir trygghet.

Helt enig delvis enig delvis enig Helt uenig

Det er spennende og interessant å diskutere jobb med andre som er helt uenig med meg.

Helt enig delvis enig delvis enig Helt uenig

Jeg er nysgjerrig på hvordan folk fra andre kulturer løser arbeidsoppgaver som ligner mine.

Helt enig delvis enig delvis enig Helt uenig

Jeg orker ikke å bruke tid på å forstå eller snakke med folk som er annerledes enn meg, det endrer ikke noe for meg eller dem uansett.

Helt enig delvis enig delvis enig Helt uenig

Jeg har ikke noe behov for verken å forstå eller å treffe folk som er annerledes enn meg.

Helt enig delvis enig delvis enig Helt uenig

Jeg syns at det er spennende og interessant å diskutere jobb med en som har en annen erfaring eller utdanning.

Helt enig delvis enig delvis enig Helt uenig

I Norco er det viktig med enighet om alle viktige beslutninger

Helt enig delvis enig delvis enig Helt uenig

48 Vurdering av Norco på »mangfold»

a) I min avdeling blir mangfold oppmuntret og belønnet

Helt enig Delvis enig Delvis uenig Helt uenig

b) Avdelingsledelsen/fabrikkledelsen oppmuntrer og belønner mangfold

Helt enig Delvis enig Delvis uenig Helt uenig

c) Konsernledelsen i Norco oppmuntrer og belønner mangfold

Helt enig Delvis enig Delvis uenig Helt uenig

49) Vi vil også ha dine råd for fremtiden. Skriv inn dine synspunkter, maks 50 ord.

Vedlegg 3: Spørreskjema til artikkel 2

1 The first questions touch your work situation:

(1) Please give a list of all the jobs and occupations you have practised until now, in chronological order:

(2) Please mark all the educations you have attended:

☐ compulsory school
☐ apprenticeship
☐ craftsman's diploma

☐ college
☐ other school (which):

☐ college of higher education
☐ university
☐ other education:

Note: Change the categories according to your national education system!

(3) Since when are you employed in the present company?

(4) Which occupation do you practise in the company?

(5) Please give a short description of all the activities you practise in the company, and write down the department where you are working:

Vedlegg 3. Spørreskjema til artikkel 2
EU- prosjekt 'Work Changes Gender'

(6) What is your position in the company?

- | | |
|--|--|
| <input type="radio"/> employee in leading position
(on the _____ leading position level) | <input type="radio"/> employee
<input type="radio"/> skilled worker
<input type="radio"/> unskilled worker |
| <input type="radio"/> civil servant in leading position
(on the _____ leading position level) | <input type="radio"/> civil servant |

Note: Change the categories according to your national circumstances!

(7) Kind of employment

Kind of contract:

- ☐ unlimited work contract
☐ fixed term work contract
☐ freelance
☐ subcontracted employment
☐ special contract, other: _____

Amount of work:

- ☐ Full time
☐ Part time
☐ minimally employed work

☐ other: _____

Note: Change the categories according to your national circumstances!

(8) How many hours do you actually work a week for the company/organisation?

My actual working-time within a week comes up to _____ hours.

(9) You were selected for the research project because you work less then 40/38,5 hours a week or work in a new, different way. What is the reason for the reduction in working time or new form of work? Please describe the most important reasons and circumstances:

Note: Change the working hours according to your national circumstances!

Vedlegg 3. Spørreskjema til artikkel 2
EU- prosjekt 'Work Changes Gender'

(10) Do you have other jobs as well?

☐ yes

☐ no

If you do have other jobs as well: Please name these jobs and how many hours you work in these jobs (per week):

1. other job _____ weekly working-
hours: _____

2. other job _____ weekly working-
hours: _____

3. other job _____ weekly working-
hours: _____

4. other job _____ weekly working-
hours: _____

(11) What do you mainly spend your time with, apart from work? (e.g. studying, further education, hobbies, social activities ...)

2 The next questions deal with your personal living situation

(12) Please tick the appropriate answer:

My **marital status** is (tick one answer):

- ☐ unmarried
- ☐ married
- ☐ registered partnership
- ☐ divorced
- ☐ widowed

Note: Change categories according to your national circumstances! (refers mainly to forms of "registered partnerships")

(13) How many persons (adults plus children) are living together with you in your household?

- ☐ I am living alone
- ☐ I am living together with _____ persons

Who are the persons you are living with in your household? Please describe in short words (e.g. my partner, her/my/our children, my parents, shared flat fellows and their kids, friends...):

Do you have a partner who is NOT living in your household?

- ☐ yes ☐ no

if yes:

Who are the persons that are living in your partner's household? Please describe in short words:

Vedlegg 3. Spørreskjema til artikkel 2
EU- prosjekt 'Work Changes Gender'

**! Please answer the questions 14 to 16
if you are living together in your household with at least 1 adult !**

(14) Please note for every adult person in your household if he/she is working or not, the amount of work, or other regular activities (e.g. studying...)! E.g.: 1. My partner: working part time 2. Our daughter: studying, insignificant employment 3. My partner's father: retired 4. My partner's mother: retired		
	Person is...	Work / other regular activities
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
further persons:		

(15) If the adult people in your household are working: Please note for every person if you yourself are earning more, the same, or less than these persons!!					
	Person is....	I'm earning more	I'm earning the same	I'm earning less	Don't know
1.		○	○	○	○
2.		○	○	○	○
3.		○	○	○	○
4.		○	○	○	○
5.		○	○	○	○
6.		○	○	○	○
further persons:		○	○	○	○

Vedlegg 3. Spørreskjema til artikkel 2
EU- prosjekt 'Work Changes Gender'

(16) How much time do you spend with domestic work, except caring for children, and how much time do other people spend with it? Please give an estimation in percent!

On average, I perform _____ % of the domestic work.

Other persons in my household perform _____ % of the domestic work.

Paid home helps perform _____ % of the domestic work.

**! Fill out the questions 17 to 18
if you live together with children in the same household !**

(17) With how many children do you live together in the same household?

I live with _____ children together in the same household.

How old are these children?

The children are _____ years old.

(18) How much time do you spend with child care, and how much time do other people (like partner, grandparents, ex-partner, friends,...) spend with child care? Please give an estimation in percent!

On average, I take over _____ % of the child care.

Other persons **in my household** take over _____ % of the child care.

Paid helps perform _____ % of the child care.

Persons that **don' live in my household** take over _____ % of the child care.

Please specify your relationship to the children that you care for (e.g. kids of myself and my partner; stepfather of my partner's kids; kids of a friend living in the same household; ...):

Vedlegg 3. Spørreskjema til artikkel 2
EU- prosjekt 'Work Changes Gender'

(19) Do you have children or care for children who are not living in your household?

☐ yes

☐ no

**! Fill out the questions 20 and 21
if you have children or care for children with whom you are NOT living in the
same household !**

(20) How old are these children?

The children are _____ years old

Please describe your relationship to these children (e.g. children stemming from a former relationship, partner's children ...):

(21) How much of the child-care-work do you perform for these children?

I spend _____ hours a week with child-care-work for them.

Do you pay alimentation for any children?

☐ yes

☐ no

Vedlegg 3. Spørreskjema til artikkel 2
EU- prosjekt 'Work Changes Gender'

(22) Are you currently caring or did you ever take care for other people for a longer time-period in your life?

☐ yes

☐ no

Who are/were these persons?

How much time did you spend on taking care for these people? (hours a week)

☐ partner

_____ hours a week

☐ parents/grandparents

_____ hours a week

☐ children

_____ hours a week

☐ other person _____

_____ hours a week

(23) Have you ever taken any form of leave during your working life?

☐ yes

☐ no

If yes: What form of leave? (Please tick all appropriate answers):

☐ parental leave

☐ sabbatical

☐ educational leave

☐ others _____

☐ reduction of work because of taking care for somebody else

Note: Change categories according to your national circumstances!

3 Personal data

(24) How old are you?

I am _____ years old

(25) What is your residential district? Please note:

(26) What is your nationality?

☐ Austrian

☐ other (please specify): _____

Note: Change as appropriate...

(27) Have we forgotten anything? Please write down anything that you think is important for us to get a picture of your work- and living situation, and that we have forgotten to ask:

Vedlegg 3. Spørreskjema til artikkel 2
EU- prosjekt 'Work Changes Gender'

We are going to do interviews with men in the organizations and companies within the next months. The men in this research project are mainly men in atypical forms of work and men who took/take parental leave or perform other caring tasks.

The topics of the interview include your occupational career and your present living situation. The interviews take around 1-2 hours.

With the expression of your willingness to give us an interview, you make an important contribution to the progress of this EU-research project.

Please give us your telephone number and your name. We will contact you.

My telephone number: _____

My name: _____

Thanks for answering our questions !

Vedlegg 4: Intervjuguide til artikkel 2

Vedlegg 4. Interjvuguide m/spørreskjema til artikkel 2

EU-prosjekt Work changes Gender

IG_men_wp2

Interview guideline for: Individual men in the companies

We suppose that the men have filled out the Q_men_wp2 (=“Individual wp2-questionnaire for men”) as well.

Ratings and answering-alternatives: Interviewer ticks the appropriate alternative/category him-/herself, men are asked to give the answers in form of rating or yes/no-answers etc.

13 and 14 (see below): These are questionnaires to be filled out by the respondent himself.

Interview is recorded.

After each interview, fill out the “Profile Sheet” (=the last page of this file) to document the interviewer’s impressions about the interview.

technical annex, p.7:

“...The interviews will treat about organisational change and life patterns, in concrete that means e.g. their time- and family-organisation...”

Parts/dimensions of the interviews are:

- 0: Introduction
- 1: Culture of Organisation
- 2: Reorganisation in the organisation
- 3: Working hours
- 4: New forms of work, reduction of working hours, parental leave
- 5: Balance structures in the organisation
- 6: Glass ceiling
- 7: Gender equality
- 8: Gender relationship, conflicts
- 9: Job/income satisfaction
- 10: Private life; living situation, satisfaction
- 11: Private life; Daily life, household and caring tasks, leisure time
- 12: Private life: Other Satisfaction facets
- 13: Gender Role Attitudes (Questionnaire)
- 14: Sense of Coherence (Questionnaire)
- 15: End of interview
- 16: Profile Sheet

Some questions for men are linked to some questions to the company representatives, so that we can contrast representatives’ and men’s answers.

Vedlegg 4. Intervjuguide m/spørreskjema til artikkel 2

EU-prosjekt Work changes Gender

Introduction

Thank you for being prepared for this interview, and for having filled out our first questionnaire.

You know we are doing a study on men's lives, about their working situation, and their work and private time organisation. It is an EU-project, where 6 countries are taking part, and in all the countries the same interviews are performed.

I will record the interview, to transcribe what you have said later on, and not to have to note everything.

We will have the interview now, and then I will ask you to fill out 2 questionnaires. It will take you about 15 minutes to fill them out.

Of course, everything you say will be treated anonymously.

Please start with a short description of your position and work in the organisation.

How did you come to this organisation, and what have you worked before?

Vedlegg 4. Intervjuguide m/spørreskjema til artikkel 2

EU-prosjekt Work changes Gender

Dimension 1: Culture of Organisation

How would you characterize your company/organisation? Would you call it...
(interviewer reads and ticks)

	yes	some	no	don't know
performance-orientated	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
family-orientated	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
equality-orientated	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
flexible	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
other descriptions: (interviewer notes):				

Can you tell me what makes the organisation ... (name the alternatives that were assessed as "yes" or "some")

How would you describe the management? Would you call it...
(interviewer reads and ticks)

	yes	some	no	don't know
colleague-like	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
hierarchic	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Traditional, old-fashioned	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
familiar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
other descriptions: (interviewer notes):				

Note: Be prepared to questions by the respondents what the terms mean (definitions)

Can you tell me what makes the management ... (name the alternatives that were assessed as "yes" or "some")? **What are your impressions about the management?**

What is of particular importance for you in this organisation? Where does the company meet your interests and demands, where do you meet the company's demands? Is there a fair trade-off for you?

Vedlegg 4. Intervjuguide m/spørreskjema til artikkel 2

EU-prosjekt Work changes Gender

Dimension 2: Reorganisation in the organisation

Have you experienced times of reorganisation/restructuring in the organisation?

(If yes:)

please give a short description!

(If yes:)

What were the reasons for this reorganisation/restructuring?

(If yes:)

What has changed in the organisation as a whole, for yourself and for other people in the organisation?

Vedlegg 4. Interjvuguide m/spørreskjema til artikkel 2

EU-prosjekt Work changes Gender

Dimension 3: Working hours

How many hours per week do you work in your organisation?

interviewer notes:

respondent is working _____ hours per week.

Are you satisfied with it or would you prefer to work less/more?

(interviewer reads, ticks appropriate alternative)

not satisfied at all	rather dissatisfied	neither/nor	rather satisfied	completely satisfied	doesn't apply to me
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

interviewer ticks, notes:

☐ I would prefer to work more: _____ hours

☐ I would prefer to work less: _____ hours

What do you have to do to change working hours in your organisation?

Is it difficult to reduce working hours in your organisation?

interviewer ticks

yes	some	no	don't know
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Is it difficult to extend working hours in your organisation?

interviewer ticks

yes	some	no	don't know
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Who do you address with your requests on working hours? How does the procedure to realize your requests look like?

Vedlegg 4. Intervjuguide m/spørreskjema til artikkel 2

EU-prosjekt Work changes Gender

Dimension 4: New forms of work, reduction of working hours, parental leave

Please explain why you... (interviewer names appropriate alternative: working part time, got a fixed term contract, took parental leave or other leave, freelance etc.).

Is it common in your organisation that men... (interviewer names appropriate alternative)?

Is it common in your organisation that women... (interviewer names appropriate alternative)?

When realizing... (interviewer names appropriate alternative): **What was hindering, what was helping?**

How did other people in your organisation react, like colleagues, superiors, members of work council and so on?

Do you see a difference how men reacted and how women reacted?

What do you think is your organisation's attitude towards parental leave for fathers?

Vedlegg 4. Intervjuguide m/spørreskjema til artikkel 2

EU-prosjekt Work changes Gender

Dimension 5: Balance structures in the organisation

Do you have the impression that the organisation cares for the employees' work-family-balance or work-private life-balance?

interviewer ticks

yes	some	no	don't know
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(If yes):

Can you give us examples how the organisation does that?

Do you have the opportunity to be flexible within your working day, e.g. flexitime, leaving work for some hours because of familiar reasons etc.?

interviewer ticks

yes	some	no	don't know
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

What about familiar/private obligations that make it necessary to be away from work (e.g. parents' day in school, looking after a relative in case of illness...): what do you have (would a colleague have) to do in your organisation to get the permission to leave work? Is it regarded as working time (paid) or private time (unpaid)?

Do you have the impression that your private life is of importance in your organisation? In which context, for whom?

Do you remember situations when it was hard to combine work and family (private life)?

Vedlegg 4. Intervjuguide m/spørreskjema til artikkel 2

EU-prosjekt Work changes Gender

Dimension 6: Glass ceiling

How do you assess your own career chances in your organisation?

interviewer ticks

good	middle	bad	don't know
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

What fosters and hinders your career in your organisation?

Which of your competencies do you think are valued most by the organisation?

How do you get relevant information, e.g. about a vacant position in the organisation?

(open answer is recorded; after first answer by respondent, read and tick!)

	yes, very important	sometimes important	no, not important
blackboard	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
intranet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
personal information by colleagues	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
personal information by superiors	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Work council	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
other sources: interviewer notes:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Who would be an important person in your organisation to know if someone would e.g. like to obtain a vacant position?

(additional question: Would you have a chance to get this position without knowing this person?)

Are there regular staff meetings of employees and superiors?

If yes:

Which are the themes in these meetings?

Vedlegg 4. Intervjuguide m/spørreskjema til artikkel 2

EU-prosjekt Work changes Gender

tick, if appropriate:

☐ no such contacts

Do you have the opportunity for further education/training? To what extent?

Is it possible for the employees to attend further education when they are in parental leave, in other forms of leave?

interviewer ticks:

yes	no	don't know
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Is it possible for the employees to attend further education when they are working part time?

interviewer ticks:

yes	no	don't know
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ad Dimension 1: Culture

I'll read a few statements concerning the organisation. Please tell me if you think that these statements are right for your organisation, some or not right.
(Interviewer ticks)

	Yes / much	Some	No / not much	don't know
The company or organisation promotes human resources	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Social competence is valued	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Safety, health and environment are important	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Creativity and cultural resources among employees are important	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Decision-making is democratic	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Communication and information flow is good	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
People with private care-giving tasks are recognised and valued for it	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Our company or organisation promotes yes-sayers	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Our company or organisation promotes engaged and courageous people	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
People often feel victimised / not respected	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Harassment or mobbing occur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vedlegg 4. Intervjuguide m/spørreskjema til artikkel 2

EU-prosjekt Work changes Gender

Dimension 7: Gender equality

Do you have the impression that gender equality is something important for your organisation?

inside the organisation:

yes	some	no	don't know
o	o	o	o

important for whom, why?

as far as the "outside"-image of the organisation is concerned:

yes	some	no	don't know
o	o	o	o

important for whom, why?

Do you have the impression that the organisation takes concrete actions to foster gender equality? Which ones? Who profits/has advantages of these actions?

Vedlegg 4. Interjvuguide m/spørreskjema til artikkel 2

EU-prosjekt Work changes Gender

Dimension 8: Gender relationship, conflicts

In your typical working day: Are you working together with...

(interviewer reads and ticks)

- ☐ mainly men
- ☐ men and women
- ☐ mainly women

In which fields do these men and women work?

Comparing males and females: Do you see differences in working with male and female superiors? Which are the advantages of male/female superiors, which are the conflicts with male/female superiors?

What are the problems about men and women working together? Which conflicts do occur between men and women in the organisation? Example!

In case of conflicts in the company: where can you go, who can you adress to? What happens? Can you give an example for a conflict in the company (referring to own or other's conflict)?

How does the organisation deal with sexual harassment? Do you know an example for such a conflict?

Do you know an example for a conflict in connection with ethnic groups? How did the organisation deal with it?

Do you know an example for a conflict in connection with sexual orientation? How did the organisation deal with it?

Vedlegg 4. Intervjuguide m/spørreskjema til artikkel 2

EU-prosjekt Work changes Gender

Dimension 9: Job/income satisfaction

As a whole: How satisfied are you with your job/jobs?

(interviewer reads, ticks appropriate alternative)

not satisfied at all	rather dissatisfied	neither/nor	rather satisfied	completely satisfied	doesn't apply to me
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Can you please summarize *why* you say you are... (interviewer says chosen alternative)

How much time do you need for working, say per week (all jobs together!)?

interviewer notes:

Respondent needs _____ hours.

Can you make your living with this/these job(s)? Who/what else contributes to the household income, and how much (e.g. income of partner, other people, benefits, other income sources...)?

How satisfied are you with the income of your household?

(interviewer reads, ticks appropriate alternative)

not satisfied at all	rather dissatisfied	neither/nor	rather satisfied	completely satisfied	doesn't apply to me
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Can you please summarize *why* you say you are... (interviewer says chosen alternative)

Vedlegg 4. Intervjuguide m/spørreskjema til artikkel 2

EU-prosjekt Work changes Gender

Dimension 10: Private life; living situation, satisfaction

From the questionnaire you have filled out, I would describe your private-life-situation in the following way: [interviewer reports]. Is this correct? Or can you give me corrections and further important information that describes your private situation?

With the prepared and summarized information from the questionnaire q_men_wp2 and the answers to the above question, we should be able to describe/categorize the respondent's private situation, including "atypical" forms of private life. Interviewer must be able to describe the respondent's private situation in the following way:

household:

numbers of persons in the household: respondent plus _____ persons.

respondent is living together in the household with

☐ partner(s), male or female

☐ child(ren)

☐ relatives

☐ friends

☐ house share

☐ others: _____

specify: how many, who, how old. E.g.: respondent A is living together with female partner, her 5 year old son, her mother (67 years).

Further description of private life::

respondent is...

☐ living apart together with partner(s): ☐ female / ☐ male / ☐ more partners: description _____

specify: e.g.: respondent B is living alone, apart together with female partner. Female partner has 6 year old daughter, who shares a flat with 6 other people.

e.g.: respondent C is living in shared flat, together with 2 other men. Respondent C is living apart together with male partner.

caring:

respondent is caring for (to any amount):

☐ partner(s)

☐ child(ren)

☐ relatives

☐ friends

☐ others: _____

Former caring situations: _____

specify: e.g.: respondent A is performing caring tasks for:

-the 5 year old son of his partner (living in the same household),

-the partner's mother (67 years) (living in the same household),

-the 10 year old daughter of himself and a former female partner (other household)

(information on hours per week: given in the self-completed questionnaire!)

-was caring for his ill mother 7 years ago

Vedlegg 4. Intervjuguide m/spørreskjema til artikkel 2

EU-prosjekt Work changes Gender

How satisfied or dissatisfied are you with your living situation?

(interviewer reads, ticks appropriate alternative)

not satisfied at all	rather dissatisfied	neither/nor	rather satisfied	completely satisfied	doesn't apply to me
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Can you please summarize *why* you say you are... (interviewer says chosen alternative)

Dimension 11: Private life; daily life, household and caring tasks, leisure time (partly from BHPS, F29-F32, wave 9)

“Please describe a typical day during the week, e.g. yesterday.”

“Please describe a typical weekend-day, e.g. Saturday or Sunday last weekend.”

Note: change the questions as appropriate. The objective is to get a detailed description of a day during the week, and a description of a weekend-day.

for each description of day, ask:

How satisfied or dissatisfied are you with this day, regarding what you were doing?

(interviewer reads, ticks appropriate alternative)

not satisfied at all	rather dissatisfied	neither/nor	rather satisfied	completely satisfied	doesn't apply to me
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Can you please summarize *why* you say you are... (interviewer says chosen alternative):

*For those living together with spouse, partner, or other adults (F28):
Interviewer reads and ticks/notes:*

Vedlegg 4. Interjvuguide m/spørreskjema til artikkel 2

EU-prosjekt Work changes Gender

Who normally does...

(interviewer reads, ticks appropriate alternative)

	mostly self	mostly partner	shared	paid help only	other; specify:
...grocery shopping	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...cooking	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...cleaning/h Hoovering	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...washing and ironing	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ask all:

“About how many hours do you spend on housework in an average week, such as time spent cooking, cleaning and doing the laundry?”

(interviewer notes:)

_____ hours / none / don't know
(BHPS, F32)

For those with children in the same household:

Who is responsible for looking after the children:

(interviewer reads, ticks appropriate alternative)

mostly self	mostly partner	shared	paid help only	other; specify:
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(BHPS, F31)

For all those with children:

“About how many hours do you spend on child care in an average week?”

If appropriate: **“For children in your household and outside your household separately:”**

(interviewer notes:)

children in the same household: _____ hours / none / don't know

children not in the same household: _____ hours / none / don't know

Vedlegg 4. Intervjuguide m/spørreskjema til artikkel 2

EU-prosjekt Work changes Gender

For all those with other caring roles:

“About how many hours do you spend on caring for in an average week?”

(interviewer notes:)

_____ hours / none / don't know

How satisfied are you with...

...the amount of leisure time you have

(interviewer reads, ticks appropriate alternative)

not satisfied at all	rather dissatisfied	neither/nor	rather satisfied	completely satisfied	doesn't apply to me
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Can you please summarize *why* you say you are... (interviewer says chosen alternative)

How satisfied are you with...

...the way you spend your leisure time

(interviewer reads, ticks appropriate alternative)

not satisfied at all	rather dissatisfied	neither/nor	rather satisfied	completely satisfied	doesn't apply to me
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Can you please summarize *why* you say you are... (interviewer says chosen alternative):

interviewer takes notes:

Vedlegg 4. Intervjuguide m/spørreskjema til artikkel 2

EU-prosjekt Work changes Gender

Dimension 12: Private life; Other Satisfaction facets

(from BHPS, self completion questionnaire, questions 3,4; wave 9)

“Here are some other questions about how you feel about your life. Please tell me how dissatisfied or satisfied you are with the following aspects of your current situation.

...your husband/wife/partner

(interviewer reads and ticks)

not satisfied at all	rather dissatisfied	neither/nor	rather satisfied	completely satisfied	doesn't apply to me
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Can you please summarize *why* you say you are... (interviewer says chosen alternative)

...your social life

(interviewer reads and ticks)

not satisfied at all	rather dissatisfied	neither/nor	rather satisfied	completely satisfied	doesn't apply to me
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Can you please summarize *why* you say you are... (interviewer says chosen alternative)

...your health

(interviewer reads and ticks)

not satisfied at all	rather dissatisfied	neither/nor	rather satisfied	completely satisfied	doesn't apply to me
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Can you please summarize *why* you say you are... (interviewer says chosen alternative)

Vedlegg 4. Intervjuguide m/spørreskjema til artikkel 2

EU-prosjekt Work changes Gender

...your house/flat

(interviewer reads and ticks)

not satisfied at all	rather dissatisfied	neither/nor	rather satisfied	completely satisfied	doesn't apply to me
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Can you please summarize *why* you say you are... (interviewer says chosen alternative)

Using the same scale how dissatisfied or satisfied are you with your life overall?

(interviewer reads and ticks)

not satisfied at all	rather dissatisfied	neither/nor	rather satisfied	completely satisfied	doesn't apply to me
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Can you please summarize *why* you say you are... (interviewer says chosen alternative)

Is there anything else that you want to tell us about the way you organize your time, between work and private life, and that we have forgotten to ask?

Vedlegg 4. Intervjuguide m/spørreskjema til artikkel 2

EU-prosjekt Work changes Gender

Questionnaires

13. Gender Role Attitudes (Questionnaire) (main source: BHPS)

14. Orientation to Life (Questionnaire) (source: Antonovsky 1988)

After the interview, hand out the **Gender Role Attitudes Questionnaire** to the respondent and ask him to fill out.

After this, hand out the **Orientation to Life Questionnaire** to the respondent and ask him to fill out.

For each questionnaire, read the instruction to the respondent. (Follow the normal standards on interviewer's behavior and situation concerning questionnaires...) Make sure all items are answered.

Translation of questionnaires to your language:

When you translate the items to your language, the proper way to do is:

1. First person translates the English version to your language.
2. Second person translates the version in your language back to English.
3. Compare the two English versions, discuss and correct deviations.

The Orientation to Life Questionnaire was published by Antonovsky A. (1987): *Unraveling the Mystery of Health. How People Manage Stress and Stay Well*. San Francisco, London: Jossey-Bass Publishers. The book was translated into several languages, so you may find a translation of the questionnaire.

Vedlegg 4. Intervjuguide m/spørreskjema til artikkel 2

EU-prosjekt Work changes Gender

(13)

Here are some questions about family life.

Please tick the answer that expresses best what you think about the following statements.

Do you personally agree or disagree...

a) A pre-school child is likely to suffer if his or her mother works

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Strongly agree	Rather agree	Neither agree nor disagree	Rather disagree	Strongly disagree

b) All in all, family life suffers when the woman has a full-time job

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Strongly agree	Rather agree	Neither agree nor disagree	Rather disagree	Strongly disagree

c) A woman and her family would all be happier if she goes out to work

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Strongly agree	Rather agree	Neither agree nor disagree	Rather disagree	Strongly disagree

d) Both the husband and wife should contribute to the household income

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Strongly agree	Rather agree	Neither agree nor disagree	Rather disagree	Strongly disagree

e) Having a full-time job is the best way for a woman to be an independent person

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Strongly agree	Rather agree	Neither agree nor disagree	Rather disagree	Strongly disagree

f) A husband's job is to earn money; a wife's job is to look after the home and family

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Strongly agree	Rather agree	Neither agree nor disagree	Rather disagree	Strongly disagree

Vedlegg 4. Intervjuguide m/spørreskjema til artikkel 2

EU-prosjekt Work changes Gender

g) Children need a father to be as closely involved in their upbringing as the mother

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Strongly agree	Rather agree	Neither agree nor disagree	Rather disagree	Strongly disagree

h) Employers should make special arrangements to help mother combine jobs and childcare

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Strongly agree	Rather agree	Neither agree nor disagree	Rather disagree	Strongly disagree

i) A single parent can bring up children as well as a couple

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Strongly agree	Rather agree	Neither agree nor disagree	Rather disagree	Strongly disagree

j) Employers should make special arrangements to help father combine jobs and childcare

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Strongly agree	Rather agree	Neither agree nor disagree	Rather disagree	Strongly disagree

k) Having a full time job is no hindrance for a man to combine work and family life.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Strongly agree	Rather agree	Neither agree nor disagree	Rather disagree	Strongly disagree

l) All in all, family life suffers when the man has a full-time job

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Strongly agree	Rather agree	Neither agree nor disagree	Rather disagree	Strongly disagree

Vedlegg 4. Intervjuguide m/spørreskjema til artikkel 2

EU-prosjekt Work changes Gender

(14)

Orientation to life questionnaire

Here is a series of questions relating to various aspects of our lives. Each question has seven possible answers. Please mark the number which expresses your answer, with numbers 1 and 7 being the extreme answers. If the words under 1 are right for you, circle 1; if the words under 7 are right for you, circle 7. If you feel differently, circle the number which best expresses your feeling. Please give only one answer to each question.

1) When you talk to people, do you have the feeling that they don't understand you?

1	2	3	4	5	6	7
never have this feeling						always have this feeling

2) In the past, when you had to do something which depended upon cooperation with others, did you have the feeling that it:

1	2	3	4	5	6	7
surely wouldn't get done						surely would get done

3) Think of the people with whom you come into contact daily, aside from the ones to whom you feel closest. How well do you know most of them?

1	2	3	4	5	6	7
you feel that they're strangers						you know them very well

4) Do you have the feeling that you don't really care about what goes on around you?

1	2	3	4	5	6	7
very seldom or never						very often

5) Has it happened in the past that you were surprised by the behavior of people whom you thought you knew well?

1	2	3	4	5	6	7
never happened						always happened

6) Has it happened that people whom you counted on disappointed you?

1	2	3	4	5	6	7
never happened						always happened

Vedlegg 4. Intervjuguide m/spørreskjema til artikkel 2

EU-prosjekt Work changes Gender

7) Life is:

1	2	3	4	5	6	7
full of interest						completely routine

8) Until now your life has had:

1	2	3	4	5	6	7
no clear goals or purpose at all						very clear goals and purpose

9) Do you have the feeling that you're being treated unfairly?

1	2	3	4	5	6	7
very often						very seldom or never

10) In the past ten years your life has been:

1	2	3	4	5	6	7
full of changes without your knowing what will happen next						completely consistent and clear

11) Most of the things you do in the future will probably be:

1	2	3	4	5	6	7
completely fascinating						deadly boring

12) Do you have the feeling that you are in an unfamiliar situation and don't know what to do?

1	2	3	4	5	6	7
very often						very seldom or never

13) What best describes how you see life:

1	2	3	4	5	6	7
one can always find a solution to						there is no solution to painful

Vedlegg 4. Intervjuguide m/spørreskjema til artikkel 2

EU-prosjekt Work changes Gender

painful
things in life

things in life

14) When you think about your life, you very often:

1	2	3	4	5	6	7
feel how good it is to be alive						ask yourself why you exist at all

15) When you face a difficult problem, the choice of a solution is:

1	2	3	4	5	6	7
always confusing and hard to find						always completely clear

16) Doing the things you do every day is:

1	2	3	4	5	6	7
a source of deep pleasure and satisfaction						a source of pain and boredom

17) Your life in the future will probably be:

1	2	3	4	5	6	7
full of changes without your knowing what will happen next						completely consistent and clear

18) When something unpleasant happened in the past your tendency was:

1	2	3	4	5	6	7
"to eat yourself up" about it						to say "ok, that's that, I have to live with it," and go on

19) Do you have very mixed-up feelings and ideas?

1	2	3	4	5	6	7
very often						very seldom or never

Vedlegg 4. Intervjuguide m/spørreskjema til artikkel 2

EU-prosjekt Work changes Gender

20) When you do something that gives you a good feeling:

1	2	3	4	5	6	7
it's certain that you'll go on feeling good						it's certain that something will happen to spoil the feeling

21) Does it happen that you have feelings inside you would rather not feel?

1	2	3	4	5	6	7
very often						very seldom or never

22) You anticipate that your personal life in the future will be:

1	2	3	4	5	6	7
totally without meaning or purpose						full of meaning and purpose

23) Do you think that there will *a/ways* be people whom you'll be able to count on in the future?

1	2	3	4	5	6	7
you're certain there will be						you doubt there will be

24) Does it happen that you have the feeling that you don't know exactly what's about to happen?

1	2	3	4	5	6	7
very often						very seldom or never

25) Many people – even those with a strong character – sometimes feel like sad sacks (losers) in certain situations. How often have you felt this way in the past?

1	2	3	4	5	6	7
never						very often

26) When something happened, have you generally found that:

1	2	3	4	5	6	7
you over- estimated or underestimated its importance						you saw things in the right proportion

Vedlegg 4. Intervjuguide m/spørreskjema til artikkel 2

EU-prosjekt Work changes Gender

27) When you think of difficulties you are likely to face in important aspects of your life, do you have the feeling that:

1	2	3	4	5	6	7
you will always succeed in overcoming the difficulties						you won't succeed in overcoming the difficulties

28) How often do you have the feeling that there's little meaning in the things you do in your daily life?

1	2	3	4	5	6	7
very often						very seldom or never

29) How often do you have feelings that you're not sure you can keep under control?

1	2	3	4	5	6	7
very often						very seldom or never

Vedlegg 4. Intervjuguide m/spørreskjema til artikkel 2

EU-prosjekt Work changes Gender

15. End of Interview

*After the respondent has filled out the questionnaires, ask:
(tape-record again!)*

Do you want to comment the questionnaires? Was it OK to answer them or was something annoying?

With some men in this study, we go on with a further interview, concerning their work biography and life situation. We want to find out more about “best practice examples”, that means: men who are doing well in combining new work forms and their living situations, to learn from. If you are selected, can we ask you for another interview? If that is OK for you, we would contact you in the next months.

O is OK

O is not OK

16. PROFILE SHEET

after the interview, interviewer notes:

most interesting non-recorded or non-noted information
subjective impressions, atmosphere
ev. Notes on main variables: active/passive access to atypical form of work etc.

setting:

where was the interview performed:
who has proposed/chosen the location?
other persons present?
interruptions, disturbances
interviewer(s):
duration:

Vedlegg 5: Intervjuguide til artikkel 3 og 4

Intervjuguide

I den delen av undersøkelsen vi nå er i gang med intervjuer vi unge, høyt utdannede menn og kvinner som arbeider i jobber med høy status og høyt arbeidspress - eller har erfaring fra slike jobber. Undersøkelsen omfatter arbeidstakere i ulike livssituasjoner (eks med og uten omsorgsansvar) og i ulike faser av karrieren.

Vi fokuserer på jobbens betydning, prioriteringer og valg, strategier for å balansere jobb og (familie)liv, utfordringer og dilemmaer i hverdagen, jobbkulturer i arbeidsorganisasjoner etc.

Intervjuene i denne del-undersøkelsen utgjør materiale for en artikkel som skal inngå i våre doktorgradsavhandlinger. Prosjektet er finansiert av Norges Forskningsråd, under programmet "Inkluderende arbeidsliv".

Intervjuet vil ta ca 1-2 timer - avhengig av hvor mye tid du har til rådighet.

Deltakerne i undersøkelsen sikres full anonymitet og konfidensialitet.

Bakgrunnsopplysninger

Kjønn	
Alder	
Utdanning	
Nåværende stilling Heltid/ deltid? Hvor lenge har du jobbet i denne stillingen?	
Nåværende arbeidsgiver / arbeidsplass (blir anonymisert!) Hvor lenge har du vært ansatt her?	
Tidligere jobberfaring	
Sivilstatus	
Antall barn Evt: barnas alder	
Ev. partners jobb, (heltid/deltid/overtid) Partners utdanning	

Del A: KARRIERE, JOBB & BRANSJE

Start: Kan du si litt om jobben din?

Kan du fortelle litt om det firmaet du jobber i nå?

FØR:

Kan du beskrive karrieren din fram til nå? (fom valg av høyere utdanning – til her du er nå)

Momenter:

- Hva tenkte du om jobb og karriere mens du studerte? (J)
- Overganger / veivalg (Har du skiftet ”retning” underveis?)

NÅ:

- Hvordan kom du hit? (Veien inn – og akkurat hit...) (Hvordan har det seg at du havnet akkurat her hvor du er nå?)

Hvis du skulle sammenlikne dette firmaet med tidligere arbeidsplass(er) – hva er likt / forskjellig? Beskrive overgangene!

Hvordan er nåværende jobb - sammenliknet med tidligere jobber?

Til aktuelle: Beskrive feltet / bransjen du jobber i i dag (”kart” – Eks: gjengs oppfatning av rangering (prestisje/status) og ”ryktet” til ulike firmaer - hvor vil informantens plassere eget firma i fht andre)

Hvorfor søkte du deg hit / hadde du lyst til å jobbe her?

Er det å jobbe her slik du trodde at det skulle være/bli? Overrasket på noen måter?

Hvordan vurderer du dine egne karrieresjanser?

- i denne jobben
- utenfor / andre steder

Har du noen karriereplaner framover – hvordan realisere dem?

- Er det noe som må ”ofres” / nedprioriteres / velges bort for å kunne realisere karriereplanene?
- Hva tenker du om det?

Hva er viktig for deg mht å velge jobb?

Hva betyr jobben?

- Hva betyr jobben din for deg – hva opplever du at den gir deg? (Eks: Selvrealisering, Muligheter & Kompetanserealisering. Beskrive mulighetene på jobben – føler du at du får benyttet deg av dem? Hva er det som gjør det (forutsetninger for å benytte seg av muligheter & realisere kompetanse)? Er det noe som hindrer?
- Kort om ”fordeler & ulemper”

Opplever du at jobben er en viktig del av deg - av ”hvem du er”? (Hvordan? Fortell)

Karriereløp:

Hva skal til for å gjøre karriere her?

Hvilke nivåer (eks konsulent, manager, partner) finnes?
(A og B-lag?)

Hvordan er kjønnsfordelingen på de ulike nivåene?

(Hvor mange har barn på de ulike nivåene?)

Ulike karriereløp i ditt firma? Eks. fast track, slow track, dead end? Hva kjennetegner disse?

Hva er forventede kriterier? Hvilke krav stilles til de ulike nivåene?
(antall timer, faktureringsgrad, trekke inn prosjekter, osv)

Hvilke privilegier får man del i på de ulike nivåene?

Hva opplever du som belønning på de ulike nivåene?

Ulike "roller" / "typer" i firmaet? (Eks: Goal-getters etc)

Hvor ville du plassere deg selv?

Hvordan måles prestasjoner / "produktivitet" på jobben din (evt: for stillinger tilsvarende din – evt forskjeller mellom ulike typer stillinger ("arbeidskontrakter") (siste konkrete eksempel)

Hva opplever du at du måles /vurderes etter? (Siste konkrete eksempel)

Hva skjer om en ikke når de forventete målene / prestasjonene? (Eks faktureringskrav).

- Hvordan håndterer arbeidsplassen dette?
- Hvordan håndteres / snakkes det om blant kolleger?

Har du opplevd det noen gang – enten selv eller på nært hold? Fortell...

Kjenner du til noen som har

- "hoppet av"
- blitt utbrent
- blitt bedt om å slutte / sagt opp

KONKRETE SPM OM JOBB, TID OG ARBEIDSHVERDAG

Hvordan ser en typisk arbeidsdag ut (eller et ”sett” av typiske arbeidsdager)

Hvordan er din arbeidstid (fra når til når & hvor mange timer pr dag / uke)

- avtalt
- forventet
- faktisk

Hva anses som ”normalarbeidstid” her (forventet & faktisk)

Er det forskjeller? (Ulike typer stillinger – ”folk”?)

Hvor mange timer opplever du at du må / bør jobbe for å kunne gjøre en god jobb?

Hva opplever du styrer arbeidstid og arbeidsmengde? (Kunder, sjefen, kolleger, egne krav/standarder?)

Hvordan oppfatter du at arbeidsplassen din er i forhold til arbeidspress / - intensitet (høyt/lavt?) (Sammenlign med andre - Eks: i forhold til ”McKinsey-standard”...).

Faktureringskrav

Er det vanlig her (folk i samme stilling/jobb) å ha små barn / omsorgsansvar?
(på hvilke nivåer i organisasjonen??)

Hvordan er denne jobben i fht å kombinere med familieliv / omsorg for barn? (egne erfaringer og / eller inntrykk av andres)

”Må det være sånn?” - DVS: Kunne det vært lagt opp annerledes – uten at arbeidsgiver hadde tapt vesentlig på det?

Fleksible (familievennlige) løsninger på jobben? Konkretiser hvordan disse ser ut i praksis.

Hva er konsekvensene av å benytte seg av slike ordninger:

- a) helt konkret
- b) hvordan det oppfattes av kolleger, team, ledelse
- c) ulike uformelle kontrakter & arbeidstakeridentiteter?

Har du vurdert å jobbe deltid? (Hvorfor / hvorfor ikke? Vanlig her? Konsekvenser)

Har du tatt ut fødselspermisjon? Evt: Hvor mye? – Evt hvorfor ikke? –

Hva tenker du om konsekvenser av fødselspermisjon for karriere på kort og lang sikt?

Del B: FAMILIE

FØR: Hva tenkte du om barn og familie før du fikk barn selv?

NÅ:

Hva tenker du om det nå?

Er det slik du hadde tenkt deg?

Hvilke forventninger opplever du stilles til deg som mor/far?

Er det noen forventninger du gjerne skulle slippe?
(hva gir deg dårlig samvittighet?)

Opplever du at du er ”typisk” eller annerledes som forelder / mamma / pappa - blant kolleger / folk i omgangskretsen i samme / liknende jobb/bransje):?

Hvordan ser en vanlig dag ut – før & etter jobb?

Hvem gjør vanligvis:

- handler
- matlaging
- rengjøring
- klesvask

Hvor mange timer vil du anslå at du bruker på husarbeid i uka?

Hvordan legger dere opp henting & bringing?

Hvem tar hoveddelen av ansvaret/omsorgen for ungene?

Er det slik du så for deg det skulle være?

Hvordan skulle det ideelt sett vært?

DEL C: ARBEID - FAMILIE

Har spørsmålet om barn vært et vanskelig valg/ vrient tema for deg / partneren din?
Hvordan har du inntrykk av at dette er for dine kolleger (er det noe det snakkes om)?
Tar en det å få barn for gitt, eller er det noe en vet blir en utfordring i dette yrket/arbeidsplassen?)

Hvilke krav stiller din partners jobb til deg?

Hvilke krav stiller din jobb til din partner?

Hvilke krav stiller jobben din til ditt familieliv / privatliv? (Mao: Setter jobben begrensninger for deltakelse i familieliv & omsorg for barn – Og legger føringer for hvordan dere legger opp familielivet?).

Hvilke ”krav” stiller ditt familieliv (din foreldrekontrakt)/ til jobben din? (Mao: begrensninger for jobbengasjement eller hvordan du innretter deg på jobb??).

Har dere gjort noen grep (omprioriteringer / valg) for å få ”kabalen” til å gå opp – lette på ”tidsklemma”?

- på jobben
- hjemme

I hvilke typiske situasjoner - både på JOBB og HJEMME - merker du at jobb kommer i konflikt med familie (konkretiser i spørsmålet: Der dine forpliktelser / ansvar på jobb kommer i konflikt med det omsorgsansvaret du har hjemme?

Fortell om den siste ”krisesituasjonen” (både på jobb og hjemme; frist på jobben / noe som måtte ”reddes” – f.eks. sykt barn hjemme) – hvordan løste du / dere den situasjonen?. Og: I forhold til andre ganger.... Noe annerledes med denne siste gangen? Eller: Typisk løsning?

Hvis du hadde en partner som hadde lenger og mer uforutsigbar arbeidstid enn deg / Omvendt – hva ville du synes om det? Hvordan skulle dere håndtere det?

Har du ”ofret” noe for jobben – på bekostning av privat- familieliv?

Har du ”ofre” noe for privat- / familieliv på bekostning av jobben?

Hva skulle/skal til for at du skulle kunne fortsatt ditt karriereløp?

Kjenner du noen med barn, der begge har gått for karriere og fått det til?

Vedlegg 5. Intervjuguide til artikkel 3 og 4

Hvis du skulle rådgi en nyansatt om hva man bør gjøre for å lykkes i dette firmaet/organisasjonen?

Hva kan anbefales?

Hva bør en styre unna / passe på?

Utfordringer?

”Mirakelspørsmålet” (hva burde gjøres/kan gjøres?)

Er det noe du føler vi har glemt / burde snakke om...

Hvordan opplevde du intervjusituasjonen?

Vedlegg 6: Spørreskjema til artikkel 4



Karriere, kompetanserealisering og omsorgsansvar

Din besvarelse vil ikke kobles med navn og adresse, med mindre du selv velger å oppgi dette. Alle svar behandles konfidensielt. Undersøkelsen er godkjent av Personvernombudet for forskning. Anonymiserte resultater publiseres i forskningsartikler, og i rapport til Norges Juristforbund.

Rådata slettes ved prosjektslutt, juli 2009. For å bla frem og tilbake i skjemaet, bruk de grønne pilene i nettleseren

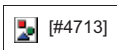
Ditt svar vil være anonymt

(QuestBack ivaretar din anonymitet)

1) Kjønn *

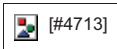
☐ Mann ☐ Kvinne

2) Alder *



3) Hvilken sektor arbeider du i? *

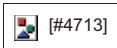
- ☐ Privat virksomhet
☐ Statlig virksomhet
☐ Kommunal/fylkeskommunal virksomhet
☐ Selvstendig næringsdrivende/eget firma



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Hvilken sektor arbeider du i? - Kommunal/fylkeskommunal virksomhet
eller
Hvilken sektor arbeider du i? - Statlig virksomhet

4) Har du jobbet i privat sektor tidligere?

☐ Ja ☐ Nei



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Har du jobbet i privat sektor tidligere? - Ja

5) Hvilket år sluttet du i privat sektor? (4 siffer)



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Hvilken sektor arbeider du i? - Privat virksomhet

6) Arbeider du som: *

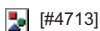
- ☐ Advokat ☐ Jurist ☐ Annet



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Arbeider du som: - Advokat

7) Hvilken stilling har du? *

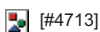
- ☐ Advokatfullmektig
☐ Ansatt advokat i advokatfirma
☐ Partner i advokatfirma
☐ Eier av enkeltmannsforetak
☐ Bedriftsadvokat



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Arbeider du som: - Advokat

8) Arbeider du i hovedsak som forretningsadvokat eller allmennadvokat?

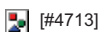
- ☐ Forretningsadvokat ☐ Allmennadvokat



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Arbeider du som: - Annet
eller
Arbeider du som: - Jurist

9) Hvilket funksjonsområde arbeider du i hovedsak med?

- ☐ Ledelse
☐ Administrasjon
☐ Utredning/saksbehandling
☐ Økonomi/regnskap/finans
☐ Personalforvaltning/organisasjonsutvikling
☐ Ekstern konsulentvirksomhet
☐ Undervisning/forskning
☐ Annet



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Hvilken sektor arbeider du i? - Privat virksomhet

10) Hvilken bransjebetegnelse er mest dekkende for å beskrive din virksomhet?

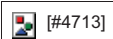
- ☐ Advokatfirma
☐ Bank/finans/forsikring
☐ Industri/shipping
☐ Konsulent/rådgivningsvirksomhet
☐ IT/IKT
☐ Organisasjon
☐ Undervisning/forskning
☐ Annet



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Hvilken sektor arbeider du i? - Statlig virksomhet

11) Arbeider du som: *

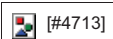
- ☐ Advokat ☐ Jurist ☐ Annet



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Hvilken sektor arbeider du i? - Statlig virksomhet

12) Hvilket område arbeider du innenfor?

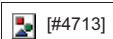
- ☐ Forvaltning
☐ Domstoler
☐ Politi/påtalemyndighet
☐ Undervisning/forskning
☐ Annet



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Hvilken sektor arbeider du i? - Kommunal/fylkeskommunal virksomhet

13) Arbeider du som: *

- ☐ Advokat ☐ Jurist ☐ Annet



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Arbeider du som: - Annet
eller
Arbeider du som: - Jurist

14) Hvilket funksjonsområde arbeider du i hovedsak med?

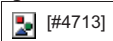
- ☐ Ledelse
☐ Administrasjon
☐ Utredning/saksbehandling

- ☐ Økonomi/regnskap/finans
- ☐ Personalforvaltning/organisasjonsutvikling
- ☐ Ekstern konsulentvirksomhet
- ☐ Undervisning/forskning
- ☐ Annet



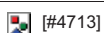
15) Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling? *

- ☐ Nivå 1: (Toppledernivå) Privat sektor: Direktør, daglig leder, partner/eier i advokatfirma, Bedriftsadvokat eller lignende. Offentlig Sektor: Administrasjonssjef, avdelingsdirektør, dommer (justis), politimester, førstestatsadvokat, professor eller lignende
- ☐ Nivå 2: (Mellomledernivå og spesialist) Privat/offentlig sektor: Ansatt advokat, politiinspektør, underdirektør, seniorrådgiver, førsteamanuensis eller lignende
- ☐ Nivå 3: Privat/offentlig sektor: Advokatfullmektig, dommerfullmektig, politifullmektig, førstekonsulent, rådgiver, sekretær, stipendiat eller lignende



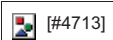
16) Hvor stor er bedriften/organisasjonen du jobber i?

- Velg alternativ - ▼



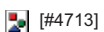
17) Hvor stor er kvinneandelen (ca) i bedriften/organisasjonen som helhet?

- ☐ Under 10 %
- ☐ ca 10 %
- ☐ ca 20 %
- ☐ ca 30 %
- ☐ ca 40 %
- ☐ ca 50 %
- ☐ ca 60 %
- ☐ ca 70 %
- ☐ ca 80 %
- ☐ ca 90 %
- ☐ Over 90 %
- ☐ Vet ikke



18) Hvor mange timer arbeider du vanligvis pr uke? *

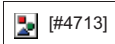
- Velg alternativ - ▼



19) Hva var din fast avtalte årslønn før skatt (ca) uten bonus/provisjon pr 1. september 2006? Svar med tall uten mellomrom, punktum eller komma (f.eks 450000).

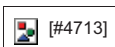
20) Har du mottatt ekstra prestasjonsrettet avlønning eller bonus i tillegg til ordinær lønn i 2006?

☐ Ja ☐ Nei ☐ Vet ikke



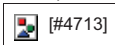
Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Har du mottatt ekstra prestasjonsrettet avlønning eller bonus i tillegg til ordinær lønn i 2006? -
Ja

21) Hva var verdien av denne før skatt (ca)? Svar med tall, uten mellomrom, komma eller punktum (f.eks 50000).



22) Har du betalte styreverv? *

☐ Ja, flere verv ☐ Ja, ett verv ☐ Nei



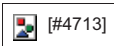
23) Hvor mange jobber/stillinger har du hatt etter at du avsluttet juss-studiet? Regn med både interne og eksterne stillingsskift.

- Velg alternativ -

24) Hvilke tillegg til lønn har du mottatt fra arbeidsgivere i løpet av karrieren?

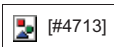
	Vet ikke/ikke relevant		
	Ja	Nei	
Pensjonsordning utover lovbestemt tjenestepensjon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andre forsikringer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fri/delvis fri telefon (mobil/fasttelefon)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fri/delvis fri bil/fast kjøregodtgjørelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ekstra ferie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fri/delvis fri barnehage	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fri/delvis fri vaskehjelp o.a hjemmetjenester	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Full lønnskompensasjon ved fødsels/adopsjonspermisjon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ekstra uker/måneder betalt fødsels/adopsjonspermisjon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andre goder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



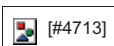
25) Har du arbeidet deltid etter at du avsluttet jusstudiet?

☐ Ja ☐ Nei



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Har du arbeidet deltid etter at du avsluttet jusstudiet? - Ja

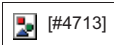
26) Angi gjennomsnittlig stillingsprosent for den tiden du har jobbet deltid, f.eks. 80 eller 60 (kun tall).



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Har du arbeidet deltid etter at du avsluttet jusstudiet? - Ja

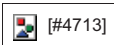
27) Hva var den viktigste årsaken til at du arbeidet deltid?

- ☐ Omsorg for barn/hensyn til familielogistikk
- ☐ Videreutdanning
- ☐ Annen jobb/verv eller lignende
- ☐ Andre grunner



28) Har du barn? *

☐ Ja ☐ Nei



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Har du barn? - Ja

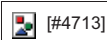
29) Hvor mange barn har du? *

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 eller flere



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Har du barn? - Ja

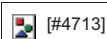
30) Hvilket år ble ditt første barn født/adoptert? (4 siffer). *



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Har du barn? - Ja

31) Var du i jobb på dette tidspunktet? *

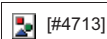
☐ Ja ☐ Nei, var student ☐ Nei, annet



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Hvor mange barn har du? - 1
eller
Hvor mange barn har du? - 2
eller
Hvor mange barn har du? - 3 eller flere
og
Var du i jobb på dette tidspunktet? - Ja

32) Hvilken sektor arbeidet du i på dette tidspunktet?

- ☐ Privat virksomhet
☐ Statlig virksomhet
☐ Kommunal/fylkeskommunal virksomhet
☐ Selvstendig næringsdrivende/eget firma



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Hvor mange barn har du? - 1
eller
Hvor mange barn har du? - 2
eller
Hvor mange barn har du? - 3 eller flere
og
Var du i jobb på dette tidspunktet? - Ja

33) Hva var ditt stillingsnivå på dette tidspunktet?

- ☐ Nivå 1: (Toppledernivå) Privat sektor: Direktør, daglig leder, partner/eier i advokatfirma, Bedriftsadvokat eller lignende. Offentlig Sektor: Administrasjonssjef, avdelingsdirektør, dommer (justis), politimester, førstestatsadvokat, professor eller lignende
☐ Nivå 2: (Mellomledernivå og spesialist) Privat/offentlig sektor: Ansatt advokat, politiinspektør, underdirektør, seniorrådgiver, førsteamanuensis eller lignende
☐ Nivå 3: Privat/offentlig sektor: Advokatfullmektig, dommerfullmektig,

politifullmektig, førstekonsulent, rådgiver, sekretær, stipendiat eller lignende



[#4713]

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Hvor mange barn har du? - 1

eller

Hvor mange barn har du? - 2

eller

Hvor mange barn har du? - 3 eller flere

og

Var du i jobb på dette tidspunktet? - Ja

34) Hvor stor (ca) var kvinneandelen i bedriften/organisasjonen på dette tidspunktet?

- ☐ Under 10 %
- ☐ ca 10 %
- ☐ ca 20 %
- ☐ ca 30 %
- ☐ ca 40 %
- ☐ ca 50 %
- ☐ ca 60 %
- ☐ ca 70 %
- ☐ ca 80 %
- ☐ ca 90 %
- ☐ Over 90 %
- ☐ Vet ikke



[#4713]

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Har du barn? - Ja

35) Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn? *

- ☐ Ja ☐ Nei ☐ Vet ikke



[#4713]

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Har du barn? - Ja

og

Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn? - Ja

36) Hvor mange måneder (ca) LØNNET fødsels/adopsjonspermisjon hadde du i forbindelse med første barn? *

- Velg alternativ -



[#4713]

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Har du barn? - Ja

37) Hvor mange måneder (ca) LØNNET fødsels/adopsjonspermisjon hadde partneren din i forbindelse

med første barn?

- Velg alternativ -



[#4713]

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Har du barn? - Ja

38) Var du eller din partner hjemme UTEN LØNN med første barn - etter betalt permisjon? *

- ☐ Nei, ingen har tatt ulønnet permisjon
- ☐ Jeg har tatt ulønnet permisjon
- ☐ Min partner har tatt ulønnet permisjon
- ☐ Begge har tatt ulønnet permisjon



[#4713]

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Var du eller din partner hjemme UTEN LØNN med første barn - etter betalt permisjon? - Begge har tatt ulønnet permisjon
eller
Var du eller din partner hjemme UTEN LØNN med første barn - etter betalt permisjon? - Jeg har tatt ulønnet permisjon

39) Hvor mange måneder (ca) ULØNNET fødsels/adopsjonspermisjon hadde du i forbindelse med første barn?

- Velg alternativ -



[#4713]

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Har du barn? - Ja
og
Var du i jobb på dette tidspunktet? - Ja
og
Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn? - Ja

40) Etter permisjon i forbindelse med første barn: Gikk du tilbake til samme jobb/stilling?

- ☐ Ja ☐ Nei



[#4713]

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Har du barn? - Ja
og
Var du i jobb på dette tidspunktet? - Ja
og
Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn? - Ja

41) Etter permisjon i forbindelse med første barn: Gikk du tilbake til mer eller mindre ansvarsfulle arbeidsoppgaver?

- ☐ Mer ansvarsfull jobb/oppgaver
- ☐ Omtrent på samme nivå
- ☐ Mindre ansvarsfull jobb/oppgaver



[#4713]

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Hvor mange barn har du? - 3 eller flere
eller
Hvor mange barn har du? - 2

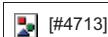
42) Hvilket år ble ditt andre barn født/adoptert? (4 siffer) *



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Hvor mange barn har du? - 3 eller flere
eller
Hvor mange barn har du? - 2

43) Var du i jobb på dette tidspunktet? *

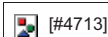
☐ Ja ☐ Nei, var student ☐ Nei, annet



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Hvor mange barn har du? - 2
eller
Hvor mange barn har du? - 3 eller flere
og
Var du i jobb på dette tidspunktet? - Ja

44) Hvilken sektor arbeidet du i på dette tidspunktet? *

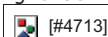
- ☐ Privat virksomhet
☐ Statlig virksomhet
☐ Kommunal/fylkeskommunal virksomhet
☐ Selvstendig næringsdrivende/eget firma



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Hvor mange barn har du? - 2
eller
Hvor mange barn har du? - 3 eller flere
og
Var du i jobb på dette tidspunktet? - Ja

45) Hva var ditt stillingsnivå på dette tidspunktet? *

- ☐ Nivå 1: (Toppledernivå) Privat sektor: Direktør, daglig leder, partner/eier i advokatfirma, Bedriftsadvokat eller lignende. Offentlig Sektor: Administrasjonssjef, avdelingsdirektør, dommer (justis), politimester, førstestatsadvokat, professor eller lignende
☐ Nivå 2: (Mellomledernivå og spesialist) Privat/offentlig sektor: Ansatt advokat, politiinspektør, underdirektør, seniorrådgiver, førsteamanuensis eller lignende
☐ Nivå 3: Privat/offentlig sektor: Advokatfullmektig, dommerfullmektig, politi fullmektig, førstekonsulent, rådgiver, sekretær, stipendiat eller lignende



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Hvor mange barn har du? - 2
eller
Hvor mange barn har du? - 3 eller flere
og
Var du i jobb på dette tidspunktet? - Ja

46) Hvor stor (ca) var kvinneandelen i bedriften/organisasjonen på dette tidspunktet?

- ☐ Under 10 %
☐ ca 10 %
☐ ca 20 %
☐ ca 30 %
☐ ca 40 %
☐ ca 50 %
☐ ca 60 %
☐ ca 70 %
☐ ca 80 %
☐ ca 90 %
☐ Over 90 %
☐ Vet ikke



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Hvor mange barn har du? - 3 eller flere
eller
Hvor mange barn har du? - 2

47) Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 2? *

- ☐ Ja ☐ Nei ☐ Vet ikke



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Hvor mange barn har du? - 2
eller
Hvor mange barn har du? - 3 eller flere
og
Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 2? - Ja

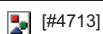
48) Hvor mange måneder (ca) LØNNET fødsels/adopsjonspermisjon hadde du i forbindelse med barn nr 2? *

- Velg alternativ -  

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Hvor mange barn har du? - 3 eller flere
eller
Hvor mange barn har du? - 2

49) Hvor mange måneder (ca) LØNNET fødsels/adopsjonspermisjon hadde partneren din i forbindelse med barn nr 2?

- Velg alternativ -



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Hvor mange barn har du? - 3 eller flere
eller
Hvor mange barn har du? - 2

50) Var du eller din partner hjemme uten lønn med barn nr 2 - etter betalt permisjon? *

- ☐ Nei, ingen har tatt ulønnet permisjon
- ☐ Jeg har tatt ulønnet permisjon
- ☐ Min partner har tatt ulønnet permisjon
- ☐ Begge har tatt ulønnet permisjon



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Var du eller din partner hjemme uten lønn med barn nr 2 - etter betalt permisjon? - Begge har tatt ulønnet permisjon
eller
Var du eller din partner hjemme uten lønn med barn nr 2 - etter betalt permisjon? - Jeg har tatt ulønnet permisjon

51) Hvor mange måneder (ca) ULØNNET fødsels/adopsjonspermisjon hadde du i forbindelse med barn nr 2?

- Velg alternativ -



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Hvor mange barn har du? - 2
eller
Hvor mange barn har du? - 3 eller flere
og
Var du i jobb på dette tidspunktet? - Ja
og
Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 2? - Ja

52) Etter permisjon med barn nr 2: Gikk du tilbake til samme jobb/stilling?

- ☐ Ja ☐ Nei



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Hvor mange barn har du? - 2
eller
Hvor mange barn har du? - 3 eller flere
og
Var du i jobb på dette tidspunktet? - Ja
og
Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 2? - Ja

53) Etter permisjon med barn nr 2: Gikk du tilbake til mer eller mindre ansvarsfulle arbeidsoppgaver?

- ☐ Mer ansvarsfull jobb/oppgaver
- ☐ Omtrent på samme nivå
- ☐ Mindre ansvarsfull jobb/oppgaver



[#4713]

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Hvor mange barn har du? - 3 eller flere

54) Hvilket år ble ditt tredje barn født eller adoptert? (4 siffer) *



[#4713]

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Hvor mange barn har du? - 3 eller flere

55) Var du i jobb på dette tidspunktet? *

- ☐ Ja ☐ Nei, var student ☐ Nei, annet



[#4713]

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Hvor mange barn har du? - 3 eller flere
og
Var du i jobb på dette tidspunktet? - Ja

56) Hvilken sektor arbeidet du i på dette tidspunktet? *

- ☐ Privat virksomhet
☐ Statlig virksomhet
☐ Kommunal/fylkeskommunal virksomhet
☐ Selvstendig næringsdrivende/eget firma



[#4713]

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Hvor mange barn har du? - 3 eller flere
og
Var du i jobb på dette tidspunktet? - Ja

57) Hva var ditt stillingsnivå på dette tidspunktet? *

- ☐ Nivå 1: (Toppledernivå) Privat sektor: Direktør, daglig leder, partner/eier i advokatfirma, Bedriftsadvokat eller lignende. Offentlig Sektor: Administrasjonssjef, avdelingsdirektør, dommer (justis), politimester, førstestatsadvokat, professor eller lignende
☐ Nivå 2: (Mellomledernivå og spesialist) Privat/offentlig sektor: Ansatt advokat, politiinspektør, underdirektør, seniorrådgiver, førsteamanuensis eller lignende
☐ Nivå 3: Privat/offentlig sektor: Advokatfullmektig, dommerfullmektig, politifullmektig, førstekonsulent, rådgiver, sekretær, stipendiat eller lignende



[#4713]

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Hvor mange barn har du? - 3 eller flere

Var du i jobb på dette tidspunktet? - Ja ^{og}

58) Hvor stor (ca) var kvinneandelen i bedriften/organisasjonen på dette tidspunktet?

- ☐ Under 10 %
☐ ca 10 %
☐ ca 20 %
☐ ca 30 %
☐ ca 40 %
☐ ca 50 %
☐ ca 60 %
☐ ca 70 %
☐ ca 80 %
☐ ca 90 %
☐ Over 90 %
☐ Vet ikke



[#4713]

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Hvor mange barn har du? - 3 eller flere

59) Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 3? *

- ☐ Ja ☐ Nei ☐ Vet ikke



[#4713]

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Hvor mange barn har du? - 3 eller flere

^{og}
Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 3? - Ja

60) Hvor mange måneder (ca) LØNNET fødsels/adopsjonspermisjon hadde du i forbindelse med barn nr 3? *

- Velg alternativ -



[#4713]

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Hvor mange barn har du? - 3 eller flere

61) Hvor mange måneder (ca) LØNNET fødsels/adopsjonspermisjon hadde partneren din i forbindelse med barn nr 3?

- Velg alternativ -



[#4713]

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Hvor mange barn har du? - 3 eller flere

62) Var du eller din partner hjemme uten lønn med barn nr 3 -

etter betalt permisjon? *

- ☐ Nei, ingen har tatt ulønnet permisjon
- ☐ Jeg har tatt ulønnet permisjon
- ☐ Min partner har tatt ulønnet permisjon
- ☐ Begge har tatt ulønnet permisjon



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Var du eller din partner hjemme uten lønn med barn nr 3 - etter betalt permisjon? - Begge har tatt ulønnet permisjon

eller

Var du eller din partner hjemme uten lønn med barn nr 3 - etter betalt permisjon? - Jeg har tatt ulønnet permisjon

63) Hvor mange måneder (ca) ULØNNET fødsels/adopsjonspermisjon hadde du i forbindelse med barn nr 3?

- Velg alternativ -



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Hvor mange barn har du? - 3 eller flere

og

Var du i jobb på dette tidspunktet? - Ja

og

Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 3? - Ja

64) Etter permisjon med barn nr 3: Gikk du tilbake til samme jobb/stilling?

- ☐ Ja ☐ Nei



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Hvor mange barn har du? - 3 eller flere

og

Var du i jobb på dette tidspunktet? - Ja

og

Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 3? - Ja

65) Etter permisjon i forbindelse med barn nr 3: Gikk du tilbake til mer eller mindre ansvarsfulle arbeidsoppgaver?

- ☐ Mer ansvarsfull jobb/oppgaver
- ☐ Omtrent på samme nivå
- ☐ Mindre ansvarsfull jobb/oppgaver



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Har du barn? - Ja

66) Etter permisjonstiden: Hvilke tilsynsordninger på dagtid har dere - samlet sett - brukt mest for barn under skolealder? (Maks 3 kryss).

- ☐ Barnehage

- ☐ Praktikant/Au pair
- ☐ Dagmamma
- ☐ Mor hjemme
- ☐ Far hjemme
- ☐ Andre



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Har du barn? - Ja

67) Hvem tar vanligvis ansvar for (eventuelt tok vanligvis ansvar for mens barnet/barna var i relevant alder)? *

	Mest jeg	Mest partner	Vi deler/delte likt	Betalt hjelp	Andre	Ikke aktuelt
Henting og bringing til skole, barnehage, dagmamma eller lignende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stell av barn (påkledning, vask, hjelp med måltider)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lek/samvær, pass av barn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nattevåk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppfølging av barnas fritidsaktiviteter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Syke barn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Planleggingsdager	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Å holde oversikten over "familiens logistikk"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hovedansvar for omsorg for barn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Har du barn? - Ja

68) Hvor fornøyd er du med denne arbeidsdelingen?

- ☐ 1 Svært misfornøyd ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 Svært fornøyd



69) Er du samboer/gift? *

- ☐ Ja ☐ Nei



[#4713]

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Er du samboer/gift? - Ja

70) Hvilket år giftet du deg/ble samboer med din nåværende partner? (4 siffer)



[#4713]

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Har du barn? - Ja
og
Er du samboer/gift? - Ja

71) Har du felles barn med nåværende samboer/ektefelle? *

☐ Ja ☐ Nei



[#4713]

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Har du barn? - Ja

72) Har du barn fra tidligere forhold? *

☐ Ja ☐ Nei



[#4713]

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Er du samboer/gift? - Ja

73) Hva er din partners høyeste utdanningsnivå?

- ☐ Grunnskole
☐ Videregående skole/yrkesskole
☐ T.o.m. 4 år høyere utdanning
☐ Mer enn 4 år høyere utdanning



[#4713]

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Er du samboer/gift? - Ja

74) Er partner yrkesaktiv?

- ☐ Ja, heltid
☐ Ja, deltid
☐ Ja, i lønnet fødselspermisjon
☐ Nei, annet



[#4713]

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Er du samboer/gift? - Ja

og

Er partner yrkesaktiv? - Ja, deltid

eller

Er partner yrkesaktiv? - Ja, i lønnet fødselspermisjon

eller

Er partner yrkesaktiv? - Ja, heltid

75) Partner ansatt i:

- ☐ Privat virksomhet
- ☐ Offentlig virksomhet
- ☐ Selvstendig næringsdrivende/eget firma



[#4713]

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Er du samboer/gift? - Ja

og

Er partner yrkesaktiv? - Ja, deltid

eller

Er partner yrkesaktiv? - Ja, i lønnet fødselspermisjon

eller

Er partner yrkesaktiv? - Ja, heltid

76) Vil du si at:

- ☐ Jeg har en jobb/stilling med mer ansvar og karrieremessig status enn min partner
- ☐ Våre jobber/stillinger har omtrent samme nivå når det gjelder ansvar og karrieremessig status
- ☐ Jeg har en jobb/stilling med mindre ansvar og karrieremessig status enn min partner
- ☐ Vet ikke



[#4713]

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Er du samboer/gift? - Ja

77) Hvordan fordeler dere arbeid med hus og hjem mellom dere?

- ☐ Jeg gjør mest
- ☐ Ektefelle/samboer gjør mest
- ☐ Vi deler likt



[#4713]

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Er du samboer/gift? - Ja

78) Hvor fornøyd er du med denne arbeidsdelingen?

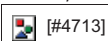
- ☐ 1 Svært misfornøyd
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ 6 Svært fornøyd



[#4713]

79) Har du/dere vaskehjelp?

- ☐ Ja
- ☐ Nei, men har hatt vaskehjelp tidligere
- ☐ Nei, har aldri hatt vaskehjelp



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Er du samboer/gift? - Ja
og
Er partner yrkesaktiv? - Ja, deltid
eller
Er partner yrkesaktiv? - Ja, i lønnet fødselspermisjon
eller
Er partner yrkesaktiv? - Ja, heltid

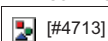
80) Hvor mange timer arbeider partneren din vanligvis pr. uke?

- Velg alternativ -

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Er du samboer/gift? - Ja

81) Hvordan vurderer du din partners karrieremuligheter?

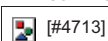
- ☐ 1 Svært dårlige
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ 6 Svært gode
- ☐ Vet ikke



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Er du samboer/gift? - Ja

82) Hvordan er inntektsfordelingen mellom deg og din partner?

- ☐ Jeg tjener mest
- ☐ Partner tjener mest
- ☐ Vi tjener omtrent det samme
- ☐ Vet ikke



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Har du barn fra tidligere forhold? - Ja

83) Hva er din ekspartners høyeste utdanningsnivå?

- ☐ Grunnskole
- ☐ Videregående skole/yrkesskole
- ☐ T.o.m. 4 år høyere utdanning
- ☐ Mer enn 4 år høyere utdanning



[#4713]

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Har du barn fra tidligere forhold? - Ja

84) Er ekspartner yrkesaktiv?

- ☐ Ja, heltid
- ☐ Ja, deltid
- ☐ Ja, i lønnet fødselspermisjon
- ☐ Nei, annet
- ☐ Vet ikke



[#4713]

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Har du barn fra tidligere forhold? - Ja
og
Er ekspartner yrkesaktiv? - Ja, deltid
eller
Er ekspartner yrkesaktiv? - Ja, i lønnet fødselspermisjon
eller
Er ekspartner yrkesaktiv? - Ja, heltid

85) Er ekspartner ansatt i:

- ☐ Privat virksomhet
- ☐ Offentlig virksomhet
- ☐ Selvstendig næringsdrivende/eget firma
- ☐ Vet ikke



[#4713]

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Har du barn fra tidligere forhold? - Ja

86) Vil du si at:

- ☐ Jeg har en jobb/stilling med mer ansvar og karrieremessig status enn min ekspartner
- ☐ Våre jobber/stillinger har omtrent samme nivå når det gjelder ansvar og karrieremessig status
- ☐ Jeg har en jobb/stilling med mindre ansvar og karrieremessig status enn min ekspartner
- ☐ Vet ikke



[#4713]

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Har du barn fra tidligere forhold? - Ja

87) Hvordan fordelte dere arbeid med hus og hjem mellom dere mens dere bodde sammen?

- ☐ Jeg gjorde mest
- ☐ Ekspartner gjorde mest
- ☐ Vi delte likt



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Har du barn fra tidligere forhold? - Ja

88) Hvor fornøyd var du med denne arbeidsdelingen?

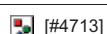
- ☐ 1 Svært misfornøyd ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 Svært fornøyd



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Har du barn fra tidligere forhold? - Ja

89) Hvor mange timer arbeidet ekspartneren din pr uke mens dere bodde sammen?

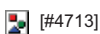
- Velg alternativ - ▼



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Har du barn fra tidligere forhold? - Ja

90) Hvordan vurderer du din ekspartners karrieremuligheter?

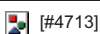
- ☐ 1 Svært dårlige
☐ 2
☐ 3
☐ 4
☐ 5
☐ 6 Svært gode
☐ Vet ikke



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Har du barn fra tidligere forhold? - Ja

91) Hvordan var inntektsfordelingen mellom dere mens dere bodde sammen?

- ☐ Jeg tjente mest
☐ Ekspartner tjente mest
☐ Vi tjente omtrent det samme
☐ Vet ikke



KOMPETANSEREALISERING OG KARRIEREUTVIKLING

92) Hvor VIKTIG er det FOR DEG å ha en arbeidssituasjon som innebærer *

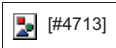
karriereutvikling?

du har høy lønn?

du får status og karrieremessig anerkjennelse?

du har mulighed for å få/ha
en lederstilling?

du har mulighet for å bli/være medeier/partner?



JOBBINNFLYTELSE OG ARBEID/FAMILIEBALANSE

94) Hvor VIKTIG er det FOR DEG å ha en arbeidssituasjon som innebærer *

[illegible]



[#4713]

95) Er du PR I DAG i en arbeidssituasjon der *

	Ikke i det hele tatt					I svært stor grad		Ikke relevant
	1	2	3	4	5	6		
du har innflytelse på hvordan arbeidsoppgaver skal utføres?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
du har innflytelse på egen tidsorganisering?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
du har innflytelse på egen kompetanseutvikling?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
du har innflytelse på viktige beslutninger i organisasjonen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
du har innflytelse på beslutninger med samfunnsmessig/profesjonsmessig betydning?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
du har gode muligheter for å kombinere jobb med familieforpliktelser?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
det forventes lite overtid?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
omsorgsansvar for barn ikke begrenser karrieremuligheter?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
du har overskudd til familie og fritid etter endt arbeidsdag?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
kvinnelige og mannlige medarbeidere får like muligheter for å håndtere omsorgsansvar og karriereutvikling?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	



[#4713]

96) Hva synes du er best for en familie med barn under skolealder?

- ☐ At bare mannen arbeider, mens kvinnen har hovedansvar for hjem og barn
- ☐ At bare kvinnen arbeider, mens mannen har hovedansvar for hjem og barn
- ☐ Begge i arbeid, men kvinnen på deltid og med hovedansvar for hjem og barn
- ☐ Begge i arbeid, men mannen på deltid og med hovedansvar for hjem og barn
- ☐ Begge foreldre arbeider like mye og deler på ansvaret for hjem og barn
- ☐ Annet



97) Hvilke krav/forventninger står du overfor i din jobb/stilling?

[illegible]

98) Hvilke krav/forventninger er vanskelig å kombinere med din familiesituasjon?

[illegible]

kort varsel

Å "levere" til avtalt tid selv
om man har syke barn/er
syk selv

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Hyppig reisevirksomhet

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Pending

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Deltagelse på faglige/sosiale
arrangementer utover
arbeidstid

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Faglig oppdatering i fritiden

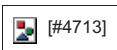
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Å takle vedvarende høyt
arbeidspress

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

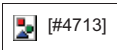
Kontinuerlig overskudd og
engasjement

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐



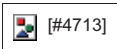
99) Hvordan vurderer du *

	Svært dårlig					Svært god		Ikke relevant
	1	2	3	4	5	6		
Din egen karriereutvikling frem til nå?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>
Dine karrieremuligheter internt i bedriften/organisasjonen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>
Dine karrieremuligheter eksternt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>



100) Hvor sannsynlig er det at du kommer til å ha en stilling med mer ansvar (på høyere stillingsnivå) om 5 år?

- ☐ 1 Svært usannsynlig
☐ 2
☐ 3
☐ 4
☐ 5
☐ 6 Svært sannsynlig
☐ Vet ikke



BAKGRUNNsspørsmål

101) Ved hvilket universitet studerte du juss?

- ☐ Universitetet i Oslo
☐ Universitetet i Bergen
☐ Universitetet i Tromsø
☐ Andre



[#4713]

102) Hvilket år avsluttet du juss-studiet? 4 siffer (eks 1994)



[#4713]

103) Hvor vil du plassere ditt karaktergjennomsnitt på en skala fra 1-6, der 6 er best?

- ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6



[#4713]

104) Hva er din fars høyeste utdanningsnivå?

- ☐ Grunnskole
☐ Videregående skole/yrkesskole
☐ T.o.m. 4 år høyere utdanning
☐ Mer enn 4 år høyere utdanning
☐ Vet ikke



[#4713]

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Hva er din fars høyeste utdanningsnivå? - Mer enn 4 år høyere utdanning

105) Er din far jurist?

- ☐ Ja ☐ Nei



[#4713]

106) Hva er din mors høyeste utdanningsnivå?

- ☐ Grunnskole
☐ Videregående skole/yrkesskole
☐ T.o.m. 4 år høyere utdanning
☐ Mer enn 4 år høyere utdanning
☐ Vet ikke



[#4713]

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Hva er din mors høyeste utdanningsnivå? - Mer enn 4 år høyere utdanning

107) Er din mor jurist?

☐ Ja ☐ Nei



108) Var din mor yrkesaktiv i din oppvekst?

- ☐ Nei, i hovedsak hjemmearbeidende
☐ Ja, i hovedsak deltidsarbeidende
☐ Ja, i hovedsak heltidsarbeidende
☐ Vet ikke



109) Har du kommentarer eller innspill til undersøkelsen?



110) Kan du tenke deg å bli kontaktet senere for et mulig dybdeintervju e.l? Skriv inn din e-postadresse:

111) Legg igjen e-postadressen din her dersom du vil være med i trekningen av gavekort fra Universal Presentkort